

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Гуманитарный институт
Кафедра теории государства и права



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГУМ
Е.В. Торопова

15 03 2017 г.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебный модуль по направлению подготовки
40.03.01 - ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Рабочая программа

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела

Н.Г. Федотова

подпись
15 марта 2017 г.
число месяц

Разработал
(должность) д.ю.н., доцент

Митина С.И. Митина
подпись И.О.Фамилия
3 03 2017 г.
число месяц

Принято на заседании кафедры
03.03.2017 2017. Протокол №_7

Заведующий кафедрой

Митина С.И. Митина
подпись И.О.Фамилия

3 03 2017 г.
число месяц

1 Цели и задачи учебного модуля

Цели учебного модуля (УМ): Формирование у студентов систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда Российской Федерации, о важнейших правовых положениях и принципах, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права, а так же об основных закономерностях их развития.

Задачи УМ:

- освоение студентами основных теоретических положений, понятий, терминов, классификаций правовых явлений и их взаимосвязей, необходимых для усвоения в последующем терминологии, используемой в современной теории трудового права;
- формирование у студентов представления о законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения; привить студентам навыки свободно ориентироваться в трудовом законодательстве;
- актуализация способности студентов решать конкретные правовые казусы, используя знания трудового законодательства, содержание основных источников трудового права;
- формирование системы логического мышления у студентов, основанного на понимании закономерностей и взаимосвязей процессов развития государственных институтов в сфере трудовых отношений;
- стимулирование студентов к самостоятельной деятельности по освоению дисциплины и формированию необходимых компетенций.

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Дисциплина входит базовую часть (БП) БУП ОП по направлению подготовки 40.03.01 — Юриспруденция.

Курс трудового права изучается в тесной взаимосвязи со многими правовыми дисциплинами. Процесс освоения знаний в сфере трудового права предусматривает опору на знания и умения, выработанные при освоении теории государства и права, конституционного права, гражданского права, административного права и других учебных дисциплин. В свою очередь, умения и навыки, приобретенные студентами в ходе изучения трудового права необходимы при освоении процессуальных отраслей, прохождении производственной и преддипломной практики и написании ВКР.

3 Требования к результатам освоения учебного модуля

Процесс изучения УМ направлен на формирование компетенций
(в результате освоения УМ студент должен знать, уметь и владеть):

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ПК-5	повышенный	<i>Знание</i> - трудового законодательства; - порядка разрешения	<i>Умеет</i> - в совершенстве пользоваться нормативной базой с целью решения тех или иных правовых	<i>Владеет</i> - навыками реализации норм трудового права в правоприменительной практике
способностью применять				

нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности		трудовых споров в досудебном и в судебном порядке	вопросов и коллизий в сфере трудовых отношений; - осуществлять профессиональное толкование норм трудового права.	(материальной и процессуальной)
ПК-7 владением навыками подготовки юридических документов	повышенный	Знание - юридической техники подготовки юридических документов (трудовых договоров) - юридических процедур заключения и расторжения трудового договора	Умеет - свободно ориентироваться в трудовом законодательстве и готовить к изданию правоприменительные акты; - осуществлять выбор средств юридической техники для работы с документами в сфере трудового права.	Владеет - владеет методикой работы с юридическими документами ненормативного содержания в сфере трудового права; - навыками подготовки документов, необходимых для разрешения трудовых споров.

4 Структура и содержание учебного модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля (очная форма обучения)

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам			Коды формируемых компетенций
		VII			
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	6			
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ):					ПК-5 ПК-7
1) УЭМ 1 (ОБЩАЯ ЧАСТЬ-2 ЗЕТ):					
- лекции	8	8			
- практические занятия (семинары)	12	12			
- лабораторные работы					
- аудиторная СРС	4	4			ПК-5 ПК-7
- внеаудиторная СРС	30	30			
2) УЭМ 2 (ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ-3 ЗЕТ):					
- лекции	28	28			
- практические занятия (семинары)	42	42			
- лабораторные работы					
- аудиторная СРС	14	14			
- внеаудиторная СРС	96	96			

Аттестация: - зачеты* - экзамены	36	36			ПК-5 ПК-7
---	----	----	--	--	--------------

Трудовоемкость учебного модуля (очно-заочная форма обучения)

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам			Коды формир-х компет-й
		IX			
Трудовоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	6			
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ):					ПК-5 ПК-7
1) УЭМ 1 (ОБЩАЯ ЧАСТЬ-2 ЗЕТ):					
- лекции	5	5			
- практические занятия (семинары)	8	8			
- лабораторные работы					
- аудиторная СРС					
- внеаудиторная СРС	36	36			
2) УЭМ 2 (ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ-3 ЗЕТ):					
- лекции	15	15			
- практические занятия (семинары)	22	22			
- лабораторные работы					
- аудиторная СРС					
- внеаудиторная СРС	130	130			
Аттестация: - зачеты* - экзамены	36	36			ПК-5 ПК-7

Трудовоемкость учебного модуля (заочная форма обучения)

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам			Коды формир-х компет-й
		IV			
Трудовоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	6	6			
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ):					ПК-5 ПК-7
1) УЭМ 1 (ОБЩАЯ ЧАСТЬ-2 ЗЕТ):					
- лекции	2	2			
- практические занятия (семинары)	2	2			

- лабораторные работы - аудиторная СРС - внеаудиторная СРС	36	36			
2) УЭМ 2 (ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ-3ЗЕТ):					
- лекции	6	6			ПК-5
- практические занятия (семинары)	10	10			ПК-7
- лабораторные работы					
- аудиторная СРС					
- внеаудиторная СРС	160	160			
Аттестация:					ПК-5
- зачеты*					ПК-7
- экзамены	36	36			

4.2 Содержание и структура разделов учебного модуля

УЭМ 1 ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права

Понятие права на труд в его историческом развитии. Регулирование труда на различных этапах общественного развития. Понятие трудового права как отрасли права. Предмет трудового права. Метод трудового права. Система отрасли трудового права. Сфера действия норм трудового права. Юридически значимые обстоятельства в трудовом праве. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским и правом социального обеспечения). Предмет, методы и система науки трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Функции трудового права

1.2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права и их особенности. Классификация источников трудового права. § 3. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Федеральное, региональное, местное и локальное регулирование отношений в сфере труда. Конституция Российской Федерации в системе источников трудового права. Международно-правовое регулирование труда. Федеральные законы и подзаконные акты в системе источников трудового права. Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации в системе источников трудового права. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Соглашения, коллективные договоры, иные локальные акты организации как источники трудового права.

1.3. Принципы трудового права.

Понятие правовых принципов и их виды. Отраслевые принципы трудового права. Свобода труда и запрещение принудительного труда в трудовых отношениях. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Принцип обеспечения справедливых условий труда. Принцип равенства прав и возможностей работников. Принцип обеспечения своевременной, справедливой и достойной оплаты труда. Принцип выплаты равной заработной платы за труд равной ценности. Запрещение дискриминации при регламентации трудовых отношений. Наличие

объединений по защите прав и интересов в процессе трудовой деятельности. Участие работников в управлении организацией. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений. Принцип ведения коллективных переговоров при регулировании трудовых отношений. Принцип обязательности возмещения работнику вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности. Принцип установления государственных гарантий прав работников и государственного контроля за их соблюдением. Принцип обеспечения защиты трудовых прав. Принцип обеспечения права на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Принцип выполнения работником возложенных на него трудовым договором обязанностей. Принцип профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Принцип обеспечения достоинства работников в процессе трудовой деятельности. Принцип обеспечения обязательного социального страхования работников. Принцип защиты трудовых прав не запрещенными законом способами. Принципы институтов трудового права. Принципы института "Социальное партнерство, заключение коллективных договоров и соглашений". Принципы института "Занятость и трудоустройство". Принципы института "Трудовой договор". Принципы института "Рабочее время". Принципы института "Время отдыха". Принципы института "Оплата и нормирование труда". Принципы института "Гарантии и компенсации". Принципы института "Трудовой распорядок, дисциплина труда". Принципы института "Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации". Принципы института "Охрана труда". Принципы института "Материальная ответственность сторон трудового договора". Принципы института "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". Принципы института "Государственный и общественный контроль за соблюдением норм трудового права". Принципы института "Самозащита трудовых прав". Принципы института "Индивидуальные трудовые споры". Принципы института "Коллективные трудовые споры". Соотношение общих, межотраслевых, отраслевых и внутриотраслевых принципов. Реализация принципов трудового права через права и обязанности субъектов.

1.4. Субъекты трудового права.

Понятие субъектов трудового права. Классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Работодатели как субъекты трудового права. Представители работников как субъекты трудового права. Представители работодателей как субъекты трудового права. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Региональные, отраслевые и территориальные комиссии по заключению соглашений как субъекты трудового права. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права.

1.5. Права профсоюзов в сфере труд.

Понятие профсоюзов, право на объединения в профсоюзы. Защита трудовых прав работников профсоюзами. Основные права профсоюзов, их классификация. Гарантии осуществления профсоюзных прав.

1.6. Трудовые отношения.

Система отношений в трудовом праве. Понятие, содержание и субъекты трудового отношения. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда. Общая характеристика отношений по трудоустройству. Отношения по организации труда и управлению трудом. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации. Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

Отношения по материальной ответственности работников и работодателей. Отношения по обязательному социальному страхованию работников. Отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров. Отношения по урегулированию коллективных трудовых споров. Отношения по самозащите трудовых прав.

1.7. Коллективные договоры и соглашения.

Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Принципы заключения и разработки коллективных договоров и соглашений. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров. Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты-исполнители. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: порядок формирования и основные направления деятельности. Структура и содержание соглашений. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Соотношение законодательства с положениями коллективных договоров и соглашений. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

УЭМ 2 ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

2.1. Занятость и трудоустройство.

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие занятости и занятых граждан. Понятие безработного гражданина. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите. Понятие общественных работ. Понятие массового увольнения и его правовые последствия.

2.2. Трудовой договор.

Трудовой договор как одна из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Недопустимость дискриминации при заключении трудового договора. Запрещение принудительного труда. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников. Испытательный срок. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов на другую работу. Перемещение работников. Изменение существенных условий трудового договора. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации. Отстранение от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления его сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил заключения трудового договора. Правовые последствия незаконного увольнения. Трудовая книжка и ее назначение. Персональные данные работника. Основания и порядок обработки персональных данных работника. Ответственность за нарушение законодательства при обработке персональных данных работника.

2.3. Рабочее время.

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени и его виды. Порядок учета рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Гибкий график работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.

2.4. Время отдыха.

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых, выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Понятие отпуска, виды отпусков. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части, отзыв работника из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы.

2.5. Заработная плата.

Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Понятие заработной платы, порядок ее установления. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда работника, порядок их установления. Исчисление средней заработной платы. Элементы тарифной системы оплаты труда. Нормы труда и сдельные расценки, порядок их установления. Оплата при отклонении от установленных условий труда. Формы материального стимулирования труда работников. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.

2.6. Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий в сфере труда. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и на работу в другую местность. Гарантии работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии работникам при увольнении. Гарантии выборным работникам. Понятие компенсаций в сфере труда. Компенсации в связи с использованием работниками имущества в процессе трудовой деятельности. Компенсации при командировках, направлении работников для повышения квалификации и на работу в другую местность. Компенсации лицам, совмещающим работу с обучением. Компенсации, связанные с прохождением лечения работниками.

2.7. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

2.8. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Общие условия материальной ответственности сторон трудового договора. Возмещение ущерба, причиненного работнику лишением возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы. Компенсация работнику физических и нравственных страданий. Виды страховых выплат, выплачиваемых работникам или их иждивенцам при причинении вреда жизни либо здоровью. Виды материальной ответственности работника. Случаи полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная)

материальная ответственность работников за причинение ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания. Снижение размера материального ущерба.

2.9. Охрана труда.

Охрана труда как институт трудового права. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Обязанности работников в области охраны труда. Государственное управление охраной труда. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организации. Обеспечение прав работников на охрану труда. Правила расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор и его виды. Содержание ученического договора. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением.

2.11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работающих у физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда лиц, проходящих службу.

2.12. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением норм трудового права.

Органы государственного надзора и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Полномочия государственной инспекции труда. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

2.13. Индивидуальные трудовые споры.

Понятие индивидуальных трудовых споров и их виды. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров. Формирование комиссии по трудовым спорам (КТС). Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения заявлений комиссией по трудовым спорам (КТС). Вынесение решения КТС и его исполнение. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам (КТС). Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спор. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений о восстановлении на работе и удовлетворении ценных требований. Исполнение решений о восстановлении на работе, ограничение обратного взыскания сумм, полученных работниками по решению государственных органов. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров мировыми судьями.

2.14. Коллективные трудовые споры.

Понятие коллективного трудового спора. Выдвижение коллективных требований и их рассмотрение работодателем. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (Службы) в их разрешении. Реализация права на забастовку. Правовое положение работников при проведении забастовки. Правовые последствия незаконной забастовки.

2.15. Международное и сравнительное трудовое право.

Значение Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах для регулирования трудовых отношений. Конвенции Международной организации труда (МОТ) в регулировании трудовых отношений. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений. Некоторые аспекты регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.5 Организация изучения учебного модуля

Методические рекомендации по организации изучения УМ с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А. *(Смотри методические рекомендации «Использование активных и интерактивных образовательных технологий в учебном процессе вуза» сост. Е.Ю.Игнатьева УДК 378 (075.8) ББК 74.58я73)*

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения студентами данного учебного модуля осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; рубежный – на девятой неделе и семестровый – по окончании изучения учебного модуля.

Текущий контроль осуществляется во время выполнения практических аудиторных и внеаудиторных заданий, проведения предусмотренных программой форм оценки знаний.

Рубежный контроль осуществляется посредством суммирования баллов текущего рейтинга за период обучения с первой по девятую неделю.

Семестровый (промежуточный) контроль осуществляется посредством суммирования баллов за весь период обучения при условии, что текущий рейтинг по каждому из контрольных мероприятий по данному модулю не ниже уровня успеваемости.

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств (ФОС), разработанного по всем формам контроля в соответствии с Положением НовГУ «Об организации учебного процесса по образовательным программам высшего образования» и Положением НовГУ «О фонде оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации студентов и итоговой аттестации выпускников»

Содержание видов контроля и их график отражены в технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено **Картой учебно-методического обеспечения** (Приложение В)

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходим класс, оборудованный мультимедийными средствами для демонстрации:

- лекций-презентаций (слайд-шоу, электронные Power-point презентации по темам занятий) и презентаций проектов;
- видеоматериалов.

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля

Б – Технологическая карта

В - Карта учебно-методического обеспечения УМ

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ УЧЕБНОГО МОДУЛЯ

Рекомендации по работе с лекционным материалом

Для успешного выполнения заданий текущего и итогового контроля рекомендуется вести конспект лекционного материала, но при этом не нужно стремиться записать лекцию «слово в слово», т.к. это снижает эффективность восприятия.

Важнейшее правило конспектирования – каждая информация (текст) имеет три составляющих: основную, комментирующую, дополняющую (иллюстративную).

- Основная информация включает основные факты, важнейшие понятия, теоретические положения. Каждое слово в ней несет большую смысловую нагрузку. Изменение основной информации нежелательно, т.к. это может привести к искажению смысла.

- Комментирующая информация разъясняет основную, излагает ее проще, дает развернутые, подробные формулировки. Такого типа информацию можно без ущерба для понимания смысла сокращать до 50 % объема.

- Дополнительная (иллюстративная) информация помогает окончательно понять основную и в какой-то мере дублирует комментирующую. Ее можно сокращать на 75–100 %.

При этом следует иметь в виду, что лекция, как и учебник, выполняет функцию введения студента в тему: она дает понимание проблемы, ориентирует в основных понятиях и концепциях, а также в литературе по данной теме. Однако глубокое понимание темы невозможно без ее дальнейшей самостоятельной проработки. Поэтому изучение любой темы предполагает, что студент, готовясь к семинарскому занятию, не только перечитывает лекцию, но также внимательно читает и конспектирует рекомендованную литературу.

Знание теоретического материала проверяется тестовым контролем (i-exam.ru) и контрольной работой.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ОЦЕНОЧНЫМ СРЕДСТВАМ

1. Работа с источником (права)

Цель: сформировать и оценить знание трудового законодательства, методов юридического исследования, закономерностей развития правового регулирования трудовых отношений, этапов нормативного закрепления сложившейся правовой практики. **Умение** толковать содержание отдельных норм права (законов и подзаконных актов), судебной практики, локальных актов; работать с юридическими документами. **Умение** получать, преобразовывать информацию в знание, осмысливать правовые процессы, закономерности развития правовой системы.

Подготовительный этап: на сайте <http://www.i-exam.ru> студентам предлагается выполнить задания кейс-пакета и определить для обсуждения алгоритм работы с законодательством.

Аудиторный этап: после обсуждения алгоритма действий по работе с источником права, вырабатывается единый алгоритм. Далее студентам предлагаются тексты источников права для анализа с заданием. Обсуждение ответов, оценка работы.

Рекомендации по подготовке:

При анализе источника Вы должны научиться правильно осуществлять его толкование. В процессе уяснения содержания источника выявляются:

- цели его издания,
- общественно-политическая обстановка, определившая необходимость его издания,
- логика правового регулирования и его внешнего выражения в виде текста конкретного источника права,

- грамматическое (текстуальное) выражение смысла нормы,
- системные связи толкуемой нормы с другими нормами и источниками права.

Второй этап толкования сводится к созданию модели разъяснения смысла нормы для предполагаемых адресатов. Разъяснение должно выявить умение студента осуществлять толкование на официальном и неофициальном уровне. Студент должен продемонстрировать способность вести толкование от имени органа, издавшего норму; от имени органа, производящего толкование по поручению правотворческого органа; от имени судебного органа, от имени адвоката и т. д.

2. Тесты в соответствии с паспортом ФОС

После изучения каждой главы модуля и выполнения соответствующей практической работы студенты сдают on-line тесты (25 вопросов, предел длительности контроля – 15 минут). Тесты могут выполняться студентами в домашних условиях с использованием учебных материалов.

После изучения каждого из УЭМ студенты выполняют финальный тест (50 вопросов, предел длительности контроля – 90 минут). Тестирование проводится в защищенной среде без возможности использования учебных материалов.

Комплект тестов и параметры оценочных средств: Тест <http://www.i-exam.ru> (Утвержден как оценочное средство на заседании кафедры ОИ. Протокол № 6 от 20 мая 2013 г.)

(Защищенный вход. Доступ к полному набору информационных ресурсов и инструментов предоставляется только студентам и преподавателям по логину и паролю.)

3. Блиц-опрос.

Цель: проверить знание фактического материала по основным темам трудового права. Владение специальной юридической терминологией.

Для опроса используются материалы, разработанные на основе учебно-методического издания **Теория государства и права и государственно-правовые дисциплины: Пособие для самостоятельной работы студентов / Под ред. С.П. Митиной, В.Ф. Прокофьева – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2013.** (На сайте НовГУ <http://www.novsu.ru/study/umk/>)

Аудиторный этап. Ведущий (это может быть не только преподаватель, но и студент) быстро задает вопрос, требующий конкретного ответа. На обдумывание выделяется несколько секунд, если студент затрудняется ответить, право ответа переходит к следующему.

Такой вид занятия позволяет быстро и объективно проверить знание фактического материала по теме. Варианты контрольной работы выполняются студентами в письменном виде.

Рекомендации по подготовке:

Повторите все основные юридические категории, классификации правовых институтов, термины и определения. Уделите внимание основным источникам трудового права. Проанализируйте характерные черты развития правового регулирования в сфере трудовых отношений, формы защиты нарушенных прав, способы разрешения трудовых споров. Самое главное в блице – быстрый ответ. Допускается тренировка в домашних условиях с использованием материалов ФОС.

1. Реферат

Цель: сформировать и проверить владение осмысленным пониманием изученного, способности к суждению, умение использовать знания в предметной области, использование правового материала при анализе, обобщении или сравнении, умение конструировать и структурировать теоретический материал, выносить самостоятельные суждения, владение технологиями критической оценки фактов и предположений, умение критически оценивать свою работу и вносить необходимые изменения, а также критически оценивать работу сокурсников и вносить предложения по совершенствованию исследования.

Рекомендации по написанию реферата

Тема реферата может быть предложена как преподавателем, так и студентом. Во втором случае требуется ее согласование с руководителем. В процессе работы над рефератом допускается корректировка выбранной темы.

Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам). Его следует составлять из 4 частей: введение, основной части, заключения и списка литературы. В зависимости от темы реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

Поиск источников – второй этап работы над рефератом. К ним относятся: трудовое законодательство, а также подзаконные и локальные акты, регулирующие отношения в сфере труда. В ходе работы над рефератом составляется перечень источников учебной и научно-методической литературы.

Четкая постановка проблемы позволит без труда сформулировать цель. Цель – лаконичный и емкий ответ на вопрос, зачем проводится данный вид работы; она формулируется таким образом, чтобы слушатель смог представить себе в общем виде проблемную область, характер, замысел, направленность данного реферата. Более детально эти характеристики раскрываются в задачах исследования.

Задача – способы и условия достижения цели. Здесь необходимо определить:

- какие именно факты хотите получить;
- какие статистические зависимости предполагаете установить;
- какие тенденции выявить.

Актуальность – это степень важности темы в данный момент времени и данной ситуации для решения данной проблемы, задачи, вопроса. Актуальность раскрывает интересующее автора явление в аспектах противоречий и трудностей, не определенных разработками его предшественников, а также возможности их разрешения иными средствами.

Новизна темы характеризует насколько ново содержание выступления по сравнению с существующими аналогами. Критериями новизны выступают: вид новизны (теоретическая или практическая), уровень конкретизации, уровень дополнения, уровень преобразования.

Автор должен быть заинтересован в теме своего реферата. Тема должна быть сформулирована грамотно с литературной точки зрения. В названии реферата следует определить четкие рамки рассмотрения темы, которые не должны быть слишком широкими или слишком узкими. Следует, по возможности, воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также от чрезмерного упрощения формулировок. Желательно избегать длинных названий.

Специальных требований к содержанию и оформлению реферата не предъявляется, тем не менее, существует несколько обязательных элементов, которые должны быть включены в реферат:

- титульный лист
- содержание
- раздел 1. Введение (цель, задачи, методы, результаты работы)
- раздел 2. Основная часть (разбитая на главы и параграфы)
- раздел 3. Заключительная часть (выводы)
- список литературы
- приложение (если оно имеется)

Реферат оформляется в соответствии с СТО 1.701-2010 «Стандарт организации. Университетская система учебно-методической документации. Текстовые документы. Общие требования к построению и оформлению». (novsu.ru/file/989509)

Возможные темы для рефератов:

1. Понятие трудового права. Роль и задачи трудового права. Трудовое законодательство.
2. Источники трудового права.
3. Понятие и виды субъектов трудового права.

4. Понятие, содержание и виды трудового правоотношения.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
6. Понятие социального партнерства и его основные принципы.
7. Стороны, система и формы социального партнерства.
8. Понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
9. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
10. Порядок заключения трудового договора.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
13. Рабочее время и время отдыха по трудовому праву.
14. Заработная плата.
15. Понятие, значение и методы обеспечения трудовой дисциплины.
16. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок.
17. Охрана труда и обеспечение здоровых и безопасных условий труда.
18. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
19. Материальная ответственность работника перед работодателем и ее виды.
20. Роль профсоюзов в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.
21. Трудовые споры и причины их возникновения.
22. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.
23. Международно-правовое регулирование труда.

2. Задачи

Цель: *Развивать практические навыки применения права.*

Решение задач как метод закрепления теоретических знаний применяется после освоения материала каждой темы УЭМ 2 и ряда тем УЭМ 1. При решении задач студент отрабатывает навыки толкования источников права, демонстрирует умение осуществлять правоприменительную практику.

Задачи согласно темам см.: Теория государства и права и государственно-правовые дисциплины: Пособие для самостоятельной работы студентов / Под ред. С.И. Митиной, В.Ф. Прокофьева – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2013. (На сайте НовГУ <http://www.novsu.ru/study/umk/>)

(Приложение к модулю).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

УЭМ 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

1. Трудовое право как одна из основных отраслей российского права. Предмет трудового права. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
2. Метод трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
3. Принципы трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами.

4. Система и функции трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
5. Понятие права на труд в его историческом значении.
6. Регулирование труда на различных этапах общественного развития.
7. Особенности правового регулирования трудовых отношений в России.

Самостоятельная проверка знаний:

1. Приведите 3-4 примера конкретных решений Конституционного Суда РФ по вопросам трудовых правоотношений. Сделайте вывод о влиянии таких решений на развитие трудового законодательства.
2. Проанализируйте внесенные в первый раздел трудового кодекса изменения в период с 2002г. по настоящее время. Сделайте вывод о значении таких изменений.
3. Заполните следующую таблицу: «Принципы трудового права»

Общие принципы	Межотраслевые принципы	Отраслевые принципы
----------------	------------------------	---------------------

Тема 2. Источники трудового права. История возникновения и развитие трудового законодательства

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Роль Конституционного Суда РФ в обеспечении конституционности нормативных правовых актов о труде.
3. Предмет, методы и система науки трудового права.
4. Цели и задачи трудового законодательства.

Самостоятельная проверка знаний:

1. Составьте схему источников трудового права.
2. Приведите примеры нормативных актов субъектов, содержащих нормы трудового права.
3. На примере норм ТК РФ приведите известные вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.
4. На какие принципы права и в связи с какими обстоятельствами указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г.
5. Раскрыть содержание и роль в регулировании трудовых отношений следующих источников:
 - Общее и специальное законодательство о труде.
 - Федеральное, региональное, местное и локальное регулирование отношений в сфере труда.
 - Конституция Российской Федерации в системе источников трудового права.
 - Международно-правовое регулирование труда. Федеральные законы и подзаконные акты.
 - Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации.
 - Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
 - Соглашения, коллективные договоры, иные локальные акты организации.

Тема 3. Правоотношения в сфере труда

1. Основания возникновения трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений. Система отношений в трудовом праве.
2. Понятие, содержание и субъекты трудового отношения. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда.
3. Характеристика отношений по трудоустройству.
4. Организационно-управленческие отношения.
5. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации.
6. Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
7. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.
8. Отношения по материальной ответственности работников и работодателей.
9. Отношения по контролю за соблюдением трудового законодательства.

Разноуровневые задания:

1. Составьте схему правоотношений, составляющих предмет трудового права.
2. Составьте схему субъектов трудового правоотношения.
3. Объясните, каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?
4. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях: а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении; б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы; в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам; г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

5. Решите задачи:

Задача 1

На основании решения Совета директоров московского ОАО «Старт» в филиале, расположенном в Московской области, проведено сокращение численности работников. Двое из уволенных, посчитав свое увольнение незаконным, обратились в суд с иском к филиалу о восстановлении их на работе. Однако судья отказал им в принятии искового заявления, пояснив, что филиал юридическим лицом не является, поэтому надо обращаться в суд по месту регистрации ОАО «Старт». Кто в данном случае является работодателем и почему?

Задача 2

Учащийся девятого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой работала сама, принять его на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать. Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

Задача 3

Индивидуальному предпринимателю Иванову от ООО «Глобус» поступило предложение организовать и вести бухгалтерский учет в ООО «Глобус». Иванов подписал трудовой договор и занял должность главного бухгалтера в ООО «Глобус». Дайте оценку данной ситуации.

Задача 4

Сидоров нанял бригаду работников для ремонта своей квартиры, подписав трудовой договор с ее бригадиром, в котором для членов бригады было установлено рабочее время, они были обязаны выполнять указания Сидорова по порядку проведения ремонта, а для членов бригады определялись трудовые функции. По окончании работ Сидоров расплатился с бригадиром, который по своему усмотрению расплатился с членами своей бригады. Дайте оценку данной ситуации.

Тема 4. Понятие, виды и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор

1. Понятие социального партнерства и его значение для регулирования трудовых отношений.
2. Правовые основы социального партнерства в России.
3. Представительство в социальном партнерстве.
4. Коллективные переговоры и порядок их проведения.
5. Понятие, стороны, содержание коллективного договора.
6. Порядок разработки проекта и принятия коллективного договора.
7. Понятие и виды соглашений.
8. Контроль за выполнением коллективного договора и соглашения.
9. Ответственность сторон социального партнерства.

Самостоятельная проверка знаний:

Решите задачи:

Задача 1

На заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников. Оцените позицию директора завода. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?

Задача 2

Первичная профсоюзная организация средней школы обратилась в районный департамент образования с предложением о заключении коллективного договора. Представитель департамента сообщил в письменной форме выборному профсоюзному органу школы, что департамент образования, несмотря на то, что осуществляет финансирование школы, работодателем не является, поэтому коллективный договор заключить не может. Дайте правовую оценку позиции департамента образования. С кем следует вступать в коллективные переговоры профкому школы?

Задача 3

В первичную профсоюзную организацию обратились работники – не члены профсоюза с просьбой представлять их интересы при заключении нового коллективного договора. Руководитель профсоюза согласился, но поставил условие о заключении договора, в котором будет оговорена сумма за предоставленные услуги по представлению интересов. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 4

Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Приборстрой». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда. В ОАО «Приборстрой» действует коллективный

договор, заключенный между работодателем и трудовым коллективом. Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

УЭМ 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 1 . Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие занятости и занятых граждан.
3. Понятие безработного.
4. Правовой статус безработного. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице.
Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.
5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
7. Определите правовой статус органов государственной службы занятости.
8. Что такое общественные работы?
9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Самостоятельная проверка знаний:

Решите задачи:

Задача 1

Соседки по дому Захарова и Дмитриева решили обратиться в районный центр занятости с целью трудоустройства. Захарова длительное время не работала, поскольку занималась воспитанием несовершеннолетней дочери. Дмитриева была уволена неделю назад из организации в связи с ее ликвидацией. На 11 день после обращения обе были признаны безработными. Через 15 дней Захарова получила пособие по безработице, а Дмитриевой объяснили, что право на пособие у нее возникнет через три месяца после увольнения. Законны ли действия центра занятости?

Задача 2

Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 3800 рублей. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка. Как определяется размер пособия по безработице?

Задача 3

Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией в Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал в регистрации. Оцените правомерность действий центра

Задача 4

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и

сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной. Дайте правовую оценку этой ситуации.

Тема 2. Трудовой договор

1. Понятие трудового договора. Его содержание, порядок заключения.
2. Изменение условий договора. Перевод. Совместительство и совмещение. Прекращение трудового договора.

Самостоятельная проверка знаний:

Задача 1

На период испытательного срока работнику была установлена пониженная на 25% заработная плата относительно аналогичных должностей в организации. Работник посчитал, что его право на равную оплату за равный труд нарушено, и обратился в трудовую инспекцию. Сформулируйте ответ работнику.

Задача 2

С работником заключен трудовой договор с испытательным сроком с 3 ноября по 3 декабря 2012 г. Работодатель посчитал, что работник не выдержал испытание, и 1 декабря 2012 г. предъявил письменное уведомление о его увольнении как не выдержавшего испытания. Работник отказался его подписывать, тогда работодатель составил акт об отказе и 3 декабря 2012 г. уволил работника. Правомерно ли увольнение работника?

Задача 3

Работодатель издал приказ, в соответствии с которым работник должен был перейти из-за снижения объема заказов из своего филиала в другой, за городом, на аналогичную должность. Работнику сохранялась средняя заработная плата сроком на месяц. Работник отказался от этого предложения и не вышел на новую работу, а вышел на старое рабочее место. Он был уволен за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 4

Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника?

Задача 5

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком. По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Тема 3. Рабочее время. Время отдыха.

1. Понятие рабочего времени, периоды, включаемые в рабочее время работников.
2. Виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления.
3. Учет рабочего времени и его виды. Порядок учета рабочего времени.
4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы, внутреннее совместительство)
5. Ненормированный рабочий день. Гибкий график работы. Сменная работа.
6. Разделение рабочего дня на части.
7. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
8. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
9. Перерывы в течение рабочего дня, смены, ежедневный, междусменный, отдых.
10. Еженедельный непрерывный отдых, выходные дни. Нерабочие праздничные дни.
11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

12. Понятие отпусков и их виды.

Разноуровневые задания:

1. Составьте таблицу видов рабочего времени:

Вид рабочего времени	Продолжительность в часах	Категория работников
----------------------	---------------------------	----------------------

2. Составьте схему оснований сверхурочной работы с согласия и без согласия работника.

3. Составьте схему видов учета рабочего времени.

4. Решите задачи:

Задача 1

В связи с отсутствием объема работ руководитель организации установил своим приказом неполное рабочее время работникам организации. Работники обратились в юридический отдел с просьбой дать разъяснение о незаконности действий руководителя по установлению неполного рабочего времени. Одновременно работники просили оплатить время, на которое работодатель сократил рабочую неделю, как простой не по их вине. Соответствуют ли требования работников законодательству?

Задача 2

Работник представил руководителю организации данные учета своего рабочего времени. Аналогичные данные были представлены и профсоюзом, действующим в организации. Из этих документов следовало, что работнику необходимо оплатить 52 часа сверхурочных работ. Однако по данным учета рабочего времени представителей работодателя работник вообще не работал сверхурочно. Руководитель организации отказал работнику в оплате сверхурочных работ, так как в соответствии со ст.91 ТК РФ учет рабочего времени ведется работодателем. Имеет ли правовое значение учет рабочего времени работниками и /или/ их представителями? Правомерен ли отказ работодателя?

Задача 3

Работник использовал ежегодный отпуск, который был оплачен после его предоставления. Вернувшись из отпуска, работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении дополнительных дней отпуска, исчисляя его продолжительность с даты оплаты, так как до этого момента он пользовался отпуском без оплаты. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, поскольку перенесение отпуска на другое время в связи с его несвоевременной оплатой не предусмотрено. Доказанность каких юридически значимых обстоятельств позволяет признать реализованным право работника на отпуск? Правомерен ли отказ руководителя организации в продлении отпуска?

Задача 4

Руководитель организации издал приказ о направлении работников в отпуск без сохранения заработной платы в связи с отсутствием объема работ. В этом же приказе руководителям подразделений организации поручено получить от работников письменные заявления об уходе в отпуск без сохранения заработной платы. Работники обратились в государственную инспекцию труда с заявлением об оплате времени указанного отпуска, как простоя не по их вине. При этом заявление об уходе в отпуск без сохранения заработной платы они просили признать недобровольным волеизъявлением, так как такие заявления составлены на основании приказа руководителя организации. Государственная инспекция труда в удовлетворении требований работников отказала, так как отпуск предоставлялся на основании поданных ими заявлений. Правомерно ли решение государственной инспекции труда?

5. Составьте таблицу видов времени отдыха:

Вид времени отдыха	Продолжительность	Категория работников

6. Составьте схему оснований привлечения к работе в выходные и нерабочие дни без согласия и согласия работника.

7. Составьте таблицу видов оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков:

Отпуск (вид)	Продолжительность	Категория работников (основания)
--------------	-------------------	----------------------------------

Тема 4. Правовое регулирование оплаты труда. Заработная плата.

1. Понятие заработной платы, порядок ее установления.
2. Системы оплаты труда.
3. Формы оплаты труда, порядок их установления.
4. Исчисление средней заработной платы.
5. Элементы тарифной системы оплаты труда: тарифно-квалификационные справочники, тарифная сетка, тарифная ставка, надбавки, доплаты, районные коэффициенты.
6. Нормы труда и сдельные расценки, порядок их установления.
7. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
8. Ответственность за задержку заработной платы.

Задания:

Самостоятельная проверка знаний:

Задача 1

Гаражно-строительный кооператив заключил трудовой договор с работником, согласно которому работник выполняет трудовую функцию бухгалтера без заработной платы, а по истечении трех лет работы ему предоставляется в собственность гараж в кооперативе. Свои обязательства кооператив выполнил. Однако работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы за три года работы. Правомерны ли требования работника?

Задача 2

Руководитель организации своим распоряжением ввел в организации сдельную форму оплаты труда. Работники с повременной оплатой труда обратились в суд с заявлением о признании данного распоряжения незаконным и не подлежащим применению, так как его применение повлечет существенное уменьшение их заработной платы. Суд в удовлетворении требований работников отказал, полагая, что распоряжение руководителя организации не является правовым актом, так как рассчитано исключительно на круг работников организации. Работники конкретных примеров нарушения своих прав не привели, в силу чего они не лишены возможности при получении заработной платы в меньшем размере вновь обратиться в суд. Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Тема 5. Гарантийные и компенсационные выплаты.

1. Основные государственные гарантии по оплате труда.
2. Гарантийные выплаты и их виды
3. Понятие компенсаций и их виды
4. Оплата при отклонении от установленных условий труда (ночное и вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, внутреннее совместительство, выполнение работ в период отпуска, выполнение работ различной квалификации, простой).
5. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждение по итогам работы за год.

Задания:

Самостоятельная проверка знаний:**Задание 1**

Составить таблицу «Гарантийные выплаты при расторжении трудового договора»

Задание 2

Представить презентацию «Возмещение расходов при направлении в служебную командировку».

Задание 3.

Составить перечень отличий гарантийных выплат от заработной платы.

Тема 6. Правовое регулирование дисциплины труда.

1. Понятие дисциплины труда. Правовые методы ее обеспечения.

2. Внутренний трудовой распорядок.

3. Содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка.

4. Поощрением за труд и меры поощрения предусмотрены законодательством о труде.

5. Понятие дисциплинарной ответственности по трудовому праву, ее основные принципы.

6. Основания наступления дисциплинарной ответственности.

7. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания.

8. Порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Самостоятельная проверка знаний:**Задача 1**

Профсоюз обжаловал в суде Правила внутреннего трудового распорядка организации в части, устанавливающей для всех работников ненормированный рабочий день. Судья оставил заявления без рассмотрения, указав, что правила внутреннего трудового распорядка не являются правовым актом, поскольку рассчитаны на применение к определенному кругу лиц. Профсоюз в заявлении не привел доказательств нарушения прав своих членов при применении указанных правил, члены профсоюза не уполномочивали его на обращение в суд. В связи с чем члены профсоюза и профсоюз не лишены возможности защитить свои права в суде при незаконных действиях представителей работодателя по применению Правил внутреннего трудового распорядка организации. Можно ли признать судебное определение законным и обоснованным?

Задача 2

Организация поощрила работника за хорошую работу дачным участком. При проверке налоговая инспекция указала, что подобного вида поощрения в ТК РФ не имеется, в связи с чем, применив данное поощрение, представители работодателя допустили нарушение действующего законодательства, и должны быть привлечены к административной ответственности. Правомерен ли вывод налоговой инспекции?

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Общие условия материальной ответственности стороны трудового договора.

2. Возмещение ущерба, причиненного работнику в связи с лишением возможности трудиться.

3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

4. Материальная ответственность за задержку заработной платы.

5. Компенсация работнику физических и нравственных страданий.

6. Виды страховых выплат, выплачиваемых работникам или их иждивенцам при причинении вреда жизни или здоровью работников.
7. Виды материальной ответственности работника.
8. Случаи полной материальной ответственности работников.
9. Коллективная /бригадная/ материальная ответственность за причинение ущерба.
10. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
11. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания.
12. Снижение размера материального ущерба органом по рассмотрению трудовых споров.

Самостоятельная проверка знаний:

Задача 1

Руководитель организации незаконно отказал в заключении трудового договора гражданину в связи с отсутствием у него регистрации по месту жительства. Государственный инспектор труда выдал предписание, обязывающее организацию заключить трудовой договор и возместить ущерб, причиненный незаконным отказом в принятии на работу. Руководитель организации выплатил работнику за время незаконного отказа в приеме на работу минимальную заработную плату. Можно ли признать данное решение законным?

Задача 2

В организации отсутствовало помещение для хранения личных вещей и одежды работников. В связи с этим работники оставляли одежду и иные личные вещи в различных открытых и неохранных помещениях организации. У одного из работников были похищены сапоги. По данному факту возбуждалось уголовное дело, которое приостановлено в связи с невозможностью установить лицо, совершившее хищение. Работник обратился к руководителю организации с заявлением о выплате стоимости похищенных сапог. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как вина в похищении сапог лежит на лице, совершившем хищение. Правомерен ли отказ руководителя организации?

Тема 8. Обеспечение права работника на охрану труда.

1. Охрана труда как институт трудового права.
2. Государственные нормативные требования охраны труда.
3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий.
4. Обязанности работников в области охраны труда.
5. Государственное управление охраной труда.
6. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организации.
7. Обеспечение прав работников на охрану труда.
8. Правила расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Разноуровневые задания:

1. Подготовьте презентацию: « Правовые основы деятельности, полномочия и структура Федеральной службы по труду и занятости РФ в сфере охраны труда».
2. Рассмотрите основные показатели работы.
3. Сделайте вывод о влиянии Роструда на состояние защищенности граждан в сфере труда.

Решите задачи:

Задача 1

Служба по охране труда организации обратилась в суд с заявлением об обязании руководителя организации устранить нарушения правил техники безопасности, создающих угрозу для жизни и здоровья работников. Суд отказал в рассмотрении заявления, поскольку службы по охране труда не является субъектом, имеющим полномочия по

защите прав работников в суде. Сами работники в суд с заявлением не обращались, и такой возможности после вынесения судом определения об оставлении без рассмотрения заявления службы по охране труда не лишены. Можно ли признать законным и обоснованным определение суда?

Задача 2

Работник отказался от выполнения трудовой функции в связи с тем, что, по его мнению, на рабочем месте повышенная загазованность. После проведения проверки специалистом, в ходе которой установлено, что превышение норм загазованности на рабочем месте работника не имеется, он вновь приступил к работе. Однако руководитель организации привлек работника к дисциплинарной ответственности за необоснованный отказ от выполнения трудовой функции. Правомерно ли решение руководителя организации?

Задача 3

С работником произошел несчастный случай на производстве, в результате которого он месяц находился на листке временной нетрудоспособности. Представители работодателя отказались оформлять акт о несчастном случае на производстве. Работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда, в котором просил провести расследование факта несчастного случая на производстве. Государственный инспектор труда направил руководителю организации предписание, обязывающее организовать проверку заявления работника о несчастном случае на производстве. Правомерно ли решение государственного инспектора труда.

Задача 4

Государственный инспектор труда приостановил работу структурного подразделения в связи с наличием грубых нарушений правил по охране труда. Работодатель обжаловал данное решение государственного инспектора труда, сославшись на то, что работники с жалобой на нарушения своих прав к инспектору труда не обращались, а по собственной инициативе он не вправе приостанавливать работу в организации. Правомерны ли доводы работодателя?

Задача 5

Работник не был обеспечен средствами индивидуальной защиты, хотя трудился во вредных условиях. Невыполнение своей обязанности по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты работодатель мотивировал отсутствием денежных средств. Работник отказался от выполнения работы во вредных условиях до обеспечения средствами защиты. После чего работодатель издал приказ об отстранении работника от работы. Правомерен и приказ работодателя с учетом того, что на место отстраненного работника был принят другой работник?

Задача 6

Работодатель отстранил работника от работы в связи с непрохождением им медицинского освидетельствования. Работник обжаловал данные действия, указав, что работодатель не предоставил ему время для прохождения данного освидетельствования. Каким образом следует оценить доводы работника и действия работодателя?

Тема 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
2. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа.
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
4. Особенности регулирования труда работающих у физических лиц. Особенности регулирования труда надомников.

5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта.
6. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда лиц, проходящих службу.

Самостоятельная проверка знаний:

1. Осуществить толкование ст.252 ТК РФ регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
2. Подготовить презентацию «Льготы, установленные трудовым законодательством для женщин и несовершеннолетних»
3. Привести примеры норм-изъятий, действующих в отношении работников, заключивших договор с работодателями – физическими лицами.
4. Определить специфику правового регулирования труда работников транспорта и лиц, принятых на подземные работы.
5. Дать характеристику вахтового метода работы и особенностей его правового регулирования.
6. Объяснить, что такое совместительство, в чем особенности регулирования труда совместителей.

Тема 10. Защита трудовых прав работника. Способы защиты.

1. Понятие способов защиты трудовых прав и их виды.
2. Самозащита трудовых прав.
3. Полномочия прокурора в защите трудовых прав.
4. Функции профсоюзов по защите трудовых прав, их гарантии.

Самостоятельная проверка знаний:

1. Составьте схему способов защиты трудовых прав.
2. Составьте схему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
3. Приведите примеры норм административного и уголовного законодательства об ответственности за нарушения трудового законодательства.

Тема 11. Индивидуальные трудовые споры. Порядок их разрешения.

1. Понятие индивидуального трудового спора.
2. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
3. Разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам (КТС): организация комиссий, их компетенция, порядок рассмотрения споров.
4. Решение комиссий по трудовым спорам: порядок принятия, исполнения, обжалования.
5. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции.
6. Разрешение индивидуальных трудовых споров в ином порядке.
7. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Разноуровневые задания:

1. Дайте письменные ответы на контрольные вопросы:
- 1) Что представляет собой индивидуальный трудовой спор? Между какими субъектами может возникнуть индивидуальный трудовой спор?

- 2) Каков общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров? На какой порядок разрешения споров ТК РФ ориентирует стороны: на разрешение спора в порядке урегулирования или разбирательства? Возможно ли разрешить индивидуальный трудовой спор в порядке, прямо не предусмотренном ТК РФ? Ответ обоснуйте.
 - 3) Что представляет собой комиссия по трудовым спорам? О чем свидетельствует формирование состава КТС? Какие существуют пробелы в нормативном регулировании деятельности КТС? Какие споры в соответствии с ТК РФ подведомственны КТС? Можно ли расширить компетенцию КТС? Что представляет собой договорный порядок регулирования трудовых отношений?
 - 4) Какие требования предъявляются к решению КТС? Каков порядок принятия решения КТС? Может ли решение КТС содержать дополнительные сведения по сравнению с требованиями ТК РФ?
 - 5) Какие категории споров рассматриваются в судах общей юрисдикции? Какие существуют сроки обращения в суд за разрешением трудового спора? Какая сторона трудовых отношений освобождается от судебных расходов? Чем обусловлен данный порядок? Какой орган вправе рассматривать требования о взыскании денежной компенсации морального вреда?
 - 6) Каким образом можно разрешить индивидуальный трудовой спор? Какова характеристика рассмотрения индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами? Какова роль органами контроля и надзора в разрешении трудовых споров?
 - 7) Как исполняются решения КТС? Каким образом исполняются решения КТС в принудительном порядке? Какой существует порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам? Как исполняются решения суда о восстановлении на работе?
2. Дайте правовую оценку ситуации:
- 1) В организации была создана КТС, но работник за разрешением спора обратился к посреднику. Может ли посредник разрешить индивидуальный трудовой спор? Как соотносится между собой деятельность КТС и посредника? Какие обстоятельства необходимо доказать для того, чтобы посредник мог приступить к разрешению трудового спора?
 - 2) За разрешением трудового спора работник обратился к мировому судье. В секретариате мирового судьи у работника отказались принимать заявление. Компетентен ли мировой судья разрешать трудовые споры? Правомерны ли действия секретариата? Нарушено ли право работника на судебную защиту? Какой суд компетентен рассматривать трудовые споры?

Тема 12. Коллективные трудовые споры. Порядок проведения забастовок

1. Понятие коллективного трудового спора.
2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
3. Право на забастовку и его ограничение.
4. Порядок проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки.
5. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок.
6. Правовые последствия признания забастовки незаконной. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Самостоятельная проверка знаний:

Выделите признаки коллективного трудового спора. Назовите отличия индивидуального трудового спора от коллективного трудового спора. Продолжите алгоритм разрешения коллективного трудового спора:

1. Выдвижение требований - собрание, кворум 50% +1 и направление их в письменной форме работодателю.
2. ...

3. ...

Тема 13. Особенности третейского разрешения трудовых споров

1. Понятие о третейском суде и история его развития в России.
2. Возможность третейского разрешения трудовых споров. Подведомственность дел третейским судам.
3. Соглашение о разрешении спора в третейском суде, его содержание и виды.
4. Классификация третейских судов.
5. Формирование состава третейского суда.
6. Принципы разрешения споров в третейском суде.
7. Особенности разбирательства трудовых споров в третейском суде.
8. Особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде.
9. Порядок оспаривания и основания отмены решения третейского суда.
10. Отказ в выдаче исполнительного листа на основании решения третейского суда.
11. Развитие третейского разрешения разногласий в трудовых отношениях.

Самостоятельная проверка знаний:

1. Ответить на вопросы:

- Что представляет собой третейский суд?
- Какова история третейского суда в России?
- На каком историческом этапе развития России третейские суды впервые стали применяться для разрешения трудовых споров?
- Чем третейский суд отличается от государственного суда?
- Какие категории споров возможно разрешать в третейском суде?
- На какие нормы российского законодательства возможно сделать ссылку, обосновывая возможность разрешения трудовых споров?
- Какие требования предъявляются законодательством к третейскому соглашению?
- Как соотносятся между собой понятия: третейское соглашение, третейская оговорка, третейский договор, третейская запись?
- Что представляет собой классификация третейских судов?
- По каким основаниям возможно классифицировать третейские суды?
- В чем заключаются особенности постоянно действующих третейских судов? Третейских судов для разрешения конкретных споров?
- Каким образом происходит формирование состава третейского суда?
- Чем отличается порядок формирования постоянно действующих третейских судов от порядка формирования третейских судов для разрешения конкретных споров?
- Кто может быть третейским судьей?
- На основании каких принципов осуществляется деятельность третейского суда?
- Какое значение играют принципы третейского разбирательства?
- Какие последствия влечет факт нарушения принципов разрешения споров в третейском суде?
- Каковы особенности разрешения споров в третейском суде?
- В чем заключаются преимущества третейского суда?
- Что представляет собой процесс разбирательства споров?
- Чем разбирательство споров в третейском суде отличается от урегулирования споров в третейском суде?
- Что представляет собой процесс урегулирования трудовых споров?
- По каким правилам осуществляется урегулирование трудовых споров в третейском суде?
- Каковы особенности урегулирования трудовых споров в третейском суде?

- Как соотносится третейское соглашение с возможностью оспаривания решения третейского суда?
 - В какой орган подается заявление об оспаривании решения третейского суда?
 - В какой срок возможно оспорить решение третейского суда?
 - Какими актами регламентируется порядок оспаривания решения третейского суда?
 - Какие существуют основания для отмены решения третейского суда?
 - Каковы последствия отмены решения третейского суда?
 - В каких случаях компетентный суд отказывает в выдаче исполнительного листа на решение третейского суда?
 - Каковы правовые последствия получения отказа в выдаче исполнительного листа на решение третейского суда?
 - Какие факторы необходимы для развития третейского разрешения правовых споров? Что необходимо для развития третейского разрешения трудовых споров?
 - Каким образом на договорном уровне регулирования социально-трудовых отношений возможно развивать третейское разрешение трудовых споров?
 - Как влияет преподавание концепции альтернативного разрешения споров на развитие третейского разрешения трудовых споров?
- 2. Разработать и представить модель разрешения споров в третейском суде.**

Тема 14. Международно-правовое регулирование труда.

1. Раскройте понятие международно-правового регулирования труда.
2. Значение международно-правового регулирования труда.
3. Субъекты международно-правового регулирования труда.
4. Роль Международной организации труда (МОТ) в правовом регулировании трудовых отношений.
5. Источники международно-правового регулирования труда.
6. Взаимодействие международных и национальных норм о труде.

Разноуровневые задания:

1. Составьте схему структуры МОТ
2. Ознакомьтесь с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 года. Составьте таблицу основных прав человека в сфере труда.

Приложение Б

Технологическая карта
учебного модуля «Трудовое право» (очная форма обучения)
семестр __VII__, ЗЕТ_6_, вид аттестации_экзамен_, акад.часов_216_, баллов рейтинга __300__

№ и наименование раздела учебного модуля, КП/КР	№ неде- ли сем.	Трудоемкость, ак.час					Форма текущего контроля успе- в. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия				СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
УЭМ 1 ОБЩАЯ ЧАСТЬ	1-3	8	12		4	30		50
1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права.	1	2	3		1	6	Блиц-опрос	10
1.2 Источники трудового права. История возникновения и развитие трудового законодательства	2	2	3		1	8	Раб. с источн.	15
1.3 Правоотношения в сфере труда	2	2	3		1	8	Блиц-опрос	10
1.4 Понятие, виды и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор	3	2	3		1	8	Реферат	15
УЭМ 2 ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	4-17	28	42		14	96		200
2.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	2	3		1	6	Раб. с источн.	15
2.2 Трудовой договор	5	2	3		1	7	Задачи	15
2.3 Рабочее время. Время отдыха.	6	2	3		1	7	Блиц-опрос	10
2.4 Правовое регулирование оплаты труда. Заработная плата.	7	2	3		1	7	Задачи	15
2.5 Гарантийные и компенсационные выплаты.	8	2	3		1	7	Реферат	15
2.6 Правовое регулирование дисциплины труда.	9	2	3		1	7	Тесты	15
2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора	10	2	3		1	7	Задачи	15
2.8 Обеспечение права работника на охрану труда.	11	2	3		1	7	Реферат	20
2.9 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	12	2	3		1	7	Задачи	15
2.10 Защита трудовых прав работника. Способы защиты.	13	2	3		1	7	Блиц-опрос	10
2.11 Индивидуальные трудовые споры. Порядок их разрешения.	14	2	3		1	7	Задачи	15
2.12 Коллективные трудовые споры. Порядок проведения забастовок	14	2	3		1	7	Задачи	15
2.13 Особенности третейского разрешения трудовых споров	15	2	3		1	7	Блиц-опрос	10
2.14 Международно-правовое регулирование труда.	16	2	3		1	6	Раб. с источн	15

Семестровый контроль	17						Экзамен	50
Итого:		36	54		18	126		

Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины

(в соответствии с Положением «Об организации учебного процесса по основным образовательным программам высшего профессионального образования» от 27.09.2011г. № 32):

- оценка «удовлетворительно» – 50 - 69 % от 50*ЗЕТ **150- 207 б.**
- оценка «хорошо» – 70 - 89 % от 50*ЗЕТ **- 208-267 б.**
- оценка «отлично» – 90 - 100 % от 50*ЗЕТ **- 268-300 б.**

Технологическая карта
учебного модуля «Трудовое право» (очно-заочная форма обучения)
семестр __IX__, ЗЕТ_6_, вид аттестации_ экзамен __, акад.часов_216_, баллов рейтинга__300__

№ и наименование раздела учебного модуля, КП/КР	№ неде- ли сем.	Трудоемкость, ак.час				СРС	Форма текущего контроля успе- в. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия						
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
УЭМ 1 ОБЩАЯ ЧАСТЬ	1-3	5	8			36		50
1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права.	1	1	2			9	Блиц-опрос	10
1.2 Источники трудового права. История возникновения и развитие трудового законодательства	2	2	2			9	Раб. с источн.	15
1.3 Правоотношения в сфере труда	2	1	2			9	Блиц-опрос	10
1.4 Понятие, виды и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор	3	1	2			9	Реферат	15
УЭМ 2 ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	4-17	15	22			130		200
2.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	1	1			9	Раб. с источн.	15
2.2 Трудовой договор	5	2	2			9	Задачи	15

2.3 Рабочее время. Время отдыха.	6	1	2			9	Блиц-опрос	10
2.4 Правовое регулирование оплаты труда. Заработная плата.	7	1	2			10	Задачи	15
2.5 Гарантийные и компенсационные выплаты.	8	1	1			9	Реферат	15
2.6 Правовое регулирование дисциплины труда.	9	1	2			9	Тесты	15
2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора	10	1	2			10	Задачи	15
2.8 Обеспечение права работника на охрану труда.	11	1	1			9	Реферат	20
2.9 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	12	1	2			9	Задачи	15
2.10 Защита трудовых прав работника. Способы защиты.	13	1	1			9	Блиц-опрос	10
2.11 Индивидуальные трудовые споры. Порядок их разрешения.	14	1	2			10	Задачи	15
2.12 Коллективные трудовые споры. Порядок проведения забастовок	15	1	2			10	Задачи	15
2.13 Особенности третейского разрешения трудовых споров	16	1	1			9	Блиц-опрос	10
2.14 Международно-правовое регулирование труда.	17	1	1			9	Раб. с источн	15
Семестровый контроль	18						Экзамен	50
Итого:		20	30			166		

Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины

(в соответствии с Положением «Об организации учебного процесса по основным образовательным программам высшего профессионального образования» от 27.09.2011г. № 32):

- оценка «удовлетворительно» – 50 - 69 % от 50*ЗЕТ **150- 207 б.**
- оценка «хорошо» – 70 - 89 % от 50*ЗЕТ - **208-267 б.**
- оценка «отлично» – 90 - 100 % от 50*ЗЕТ - **268-300 б.**

Технологическая карта
учебного модуля «Трудовое право» (заочная форма обучения)
семестр __4__, ЗЕТ_6_, вид аттестации_экзамен, академ. часов_216_, баллов рейтинга __300__

№ и наименование раздела учебного модуля, КП/КР	№ неде- ли сем.	Трудоемкость, ак.час				СРС	Форма текущего контроля успе- в. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия						
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
УЭМ 1 ОБЩАЯ ЧАСТЬ	1-3	2	2			36		50
1.1 Понятие, предмет, метод и система трудового права.	1	1				9	Блиц-опрос	10
1.2 Источники трудового права. История возникновения и развитие трудового законодательства	2		1			9	Раб. с источн.	15
1.3 Правоотношения в сфере труда	2	1				9	Блиц-опрос	10
1.4 Понятие, виды и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор	3		1			9	Реферат	15
УЭМ 2 ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	4-17	6	10			160		200
2.1 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	1				11	Раб. с источн.	15
2.2 Трудовой договор	5	1				12	Задачи	15
2.3 Рабочее время. Время отдыха.	6	1	1			11	Блиц-опрос	10
2.4 Правовое регулирование оплаты труда. Заработная плата.	7	1	1			12	Задачи	15
2.5 Гарантийные и компенсационные выплаты.	8		1			11	Реферат	15
2.6 Правовое регулирование дисциплины труда.	9	1	1			12	Тесты	15
2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора	10		1			11	Задачи	15
2.8 Обеспечение права работника на охрану труда.	11		1			11	Реферат	20
2.9 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	12		1			11	Задачи	15
2.10 Защита трудовых прав работника. Способы защиты.	13					12	Блиц-опрос	10
2.11 Индивидуальные трудовые споры. Порядок их разрешения.	14	1	1			12	Задачи	15
2.12 Коллективные трудовые споры. Порядок проведения забастовок	15		1			12	Задачи	15
2.13 Особенности третейского разрешения трудовых споров	16		1			11	Блиц-опрос	10
2.14 Международно-правовое регулирование труда.	17					11	Раб. с источн.	15
Семестровый контроль	18						Экзамен	50
Итого:		8	12			196		

Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины

(в соответствии с Положением «Об организации учебного процесса по основным образовательным программам высшего профессионального образования» от 27.09.2011г. № 32):

- оценка «удовлетворительно» – 50 - 69 % от 50*ЗЕТ **150- 207 б.**
- оценка «хорошо» – 70 - 89 % от 50*ЗЕТ - **208-267 б.**
- оценка «отлично» – 90 - 100 % от 50*ЗЕТ - **268-300 б.**

Приложение В

Карта учебно-методического обеспечения

Модуля _____ **Трудовое право** _____
 Направление (специальность) _____ 40.03.01 - Юриспруденция _____
 Формы обучения _____ очная/очно-заочная/ заочная _____
 Курс _____ 4/ 5 /2 Семестр _____ 7/ 9 /4 _____
 Часов: всего _____ 216 _____, лекций _____ 36/20/8 _____, практ. зан. _____ 54/30/12 _____, лаб. раб. _____, СРС и виды индивидуальной работы (курсовая работа, КП) _____ 126/166/196 _____
 Обеспечивающая кафедра _____ теории государства и права _____

Таблица 1- Обеспечение модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
1 Трудовое право : учеб. для вузов / Под ред.:О.В.Смирнова,И.О.Снигиревой;Акад.труда и соц.отношений. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2010. - 616с. Сигла хранения Ф4-2, Ф5-5	7	
2 Трудовое право : учеб. для вузов / Под ред.:К.К.Гасанова,Ф.Г.Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ : Закон и право, 2010. - 503,[1]с. - (Dura lex, sed lex). - Сигла хранения Ф2-2(18)	20	
3 Трудовое право России : учеб. для вузов / Гребенщиков А. В. [и др.] ; под ред.: С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Норма : Инфра-М, 2010. - 655, [1] с. Сигла хранения Ф2-10	10	
5 Трудовое право : учеб. для бакалавров / авт.: К. Н. Гусов [и др.] ; отв. ред. К. Н. Гусов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2016. - 628, [1] с. Сигла хранения Ф2-1	1	
6. Бевзюк Е. А. Регламентация и нормирование труда : учеб. пособие / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015. - 210, [2] с. Сигла хранения Ф5-5	5	
Учебно-методические издания		

1 Юзбеков М.А., Митина С.И., Михайлова А.С. «Правовые основы Российского государства»: Учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] // Юзбеков М.А., Митина С.И., Михайлова А.С. - НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2016.- 38 с.	Неогранич. http://www.novsu.ru/study/umk/university/	
2 Теория государства и права и государственно-правовые дисциплины: Пособие для самостоятельной работы студентов / Под ред. С.И. Митиной, В.Ф. Прокофьева – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2013. Сигла хранения Ф2-20	20	
3 Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации: Учебно-методический комплекс. –Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 404 с.		https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/7426

Таблица 2 – Информационное обеспечение модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России)	http://www.rosmintrud.ru/	
Информационно-правовой портал «Гарант. Ру»	http://www.garant.ru/	
Официальный сайт компании "КонсультантПлюс"	http://www.consultant.ru/	

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
1 Охрана труда на производстве и в учебном процессе : учеб. пособие для вузов / А. Д. Корощенко [и др.] ; Новосиб. гос. пед. ун-т ; Моск. пед. гос. ун-т. - Новосибирск ; М. : АРТА, 2011. - 237, [2] с. Сигла хранения Ф1-1	1	
2 Пластинина Н. В. Гражданские дела: комментарии и рекомендации по составлению претензий и исковых заявлений / Н. В. Пластинина. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2014. - 363, [2] с. Сигла хранения Ф2-2	2	

3 Зайцева О. Б. Руководитель организации как субъект трудового права : монография / О. Б. Зайцева. - М. : Проспект, 2013. - 180 с. Сигла хранения Ф2-1	1	
4 Рогожин М. Ю. Типичные ошибки кадрового делопроизводства / М. Ю. Рогожин. - М. : Проспект, 2016. - 158 с. Сигла хранения Ф5-1	1	

Действительно для учебного года __2016-2017__ / 2018

Зав. кафедрой Митина С.И. Митина
подпись И.О.Фамилия

3 03 2017 г.

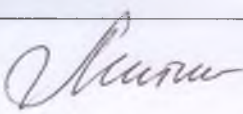
СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ:

зав. секі. Т.В. Кареева
должность подпись расшифровка

государственный университет
МАУЧНИК БИБЛИОТЕКА

Лист внесения изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись
1	Протокол заседания кафедры теории государства и права № 9 от 26.06.2018	26.06.2018	Митина С.И.	

Перечень дополнений и изменений в РП учебного модуля

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№	Содержание изменений и дополнений
1	Карта учебно-методического обеспечения актуальна на 2018-2019 уч. год