

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт гражданской защиты
Кафедра прокурорско-следственной деятельности

Директор



(подпись)

УТВЕРЖДАЮ:
Малкин В.Ю.

«30»

04

2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

По дисциплине Трудовое право

По специальности 40.05.03 Судебная экспертиза

Специализация Экономические экспертизы

Луганск 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины "Трудовое право", по специальности 40.05.03 "Судебная экспертиза", специализация "Экономические экспертизы", программа "Трудовое право" - __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины "Трудовое право" разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.05.03 Судебная экспертиза (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 августа 2020 г. № 1136, с изменениями № 1456 от 26.11.2020)

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

к.ю.н., доцент кафедры прокурорско-следственной деятельности Машуков Р.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры Прокурорско-следственной деятельности «04» 04 2023 г., протокол № 00
(название кафедры)

Заведующий кафедрой Машуков Р.А.

СОГЛАСОВАНО (для потдковых дисциплин):

Директор Малкин В.Ю.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института

«20» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии института Михайлов

1. Цели и задачи дисциплины освоения дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины – получение и углубление студентами научно-практических знаний по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений: осуществления занятости и трудоустройства, заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.;

Задачи: правоприменительная (обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм, составление юридических документов, необходимых для реализации прав граждан, а также деятельности органов государственной власти, местного самоуправления и организаций);

Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» входит в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права, умения - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; навыки толкования норм трудового законодательства.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин гражданское право и служит основой для освоения дисциплин финансовое право, предпринимательское право, основы адвокатуры и нотариата.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-2 Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессиональной деятельности	ОПК-2.1. Анализирует мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в своей профессиональной деятельности ОПК-2.2. Разрабатывает пути формирования ценностных, этических основ профессиональной деятельности	Знать: ценностные и этические основы профессионально-служебной деятельности, основы межкультурной коммуникации, особенности и традиции различных социальных групп. Уметь: выявлять и анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности, использовать современные технологии анализа. Владеть: способами выявления и навыками анализа этих проблем, современными методиками и технологиями анализа.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	216 6 з.ед.	-	-
Обязательная контактная работа (всего)	76	-	-
в том числе:			
Лекции	32	-	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	44	-	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	130	-	-
Контроль	10		
Форма аттестации	зачет, экзамен	-	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

В разделе приводится полный перечень дидактических единиц, подлежащих усвоению при изучении данной дисциплины, структурированный по разделам дисциплины. Рекомендуется нумеровать каждую дидактическую единицу.

Семестр 3,4

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Предмет трудового права. Трудовые отношения. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод правового регулирования трудовых отношений. Роль и функции трудового права. Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие и особенности источников трудового права. Система источников трудового права. Основные источники трудового права Российской Федерации. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Международные документы в сфере труда. Конвенции МОТ. Федеральные законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. Действие Трудового кодекса. Подзаконные федеральные нормативные правовые акты. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ. Ведомственные нормативные правовые акты. Законы субъектов РФ. Подзаконные нормативные правовые акты субъектов РФ. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Нормативные договоры. Локальные акты, содержащие нормы трудового права. Значение постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.

Тема 3. Субъекты трудового права

. Субъекты трудового права Понятие субъектов трудового права. Классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового

права. Работодатели и их представители как субъекты трудового права. Представители работников как субъекты трудового права. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Руководитель организации. Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Тема 4. Принципы трудового права

Значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права. Содержание принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений. Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Запрещение дискриминации в сфере труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Равенство прав и возможностей работников. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Обеспечение права каждого на защиту своих трудовых прав.

Тема 5. Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства

Понятие рынка труда. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Понятие подходящей работы, ее критерии. Социальная поддержка безработных. Государственная политика в сфере занятости. Государственные органы занятости и их полномочия. Правовая организация трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории РФ

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленных службой занятости; работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: организационно-управленческие правоотношения; правоотношения работодателей с профсоюзами; правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; правоотношения по социальному партнерству; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по материальной ответственности; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие, значение и принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства, их правовой статус. Коллективные переговоры, порядок их проведения. Коллективные договоры и соглашения как акты социального партнерства: понятие, содержание, порядок заключения, действие, изменение и дополнение

Тема 8. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Организационная структура профсоюзов. Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов. Право профсоюзов на участие в правовом регулировании социально трудовых отношений. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Право на содействие занятости. Гарантии прав профсоюзов, гарантии членов профсоюзов. Дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы

Тема 9. Трудовой договор Понятие, стороны и содержание трудового договора.

Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Роль и значение трудового договора в современных условиях. Общий порядок заключения трудового договора. Документы, предоставляемые работником при приеме на работу. Гарантии при приеме на работу. Виды трудовых договоров. Аттестация работников: понятие, значение, круг аттестуемых, порядок проведения, правовые последствия. Изменение условий трудового договора (переводы и перемещения на другую работу): понятие, виды, порядок осуществления; изменение существенных

условий трудового договора. Прекращение трудового договора: основания и порядок.

Тема 10. Персональные данные работника

Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника: понятие, принципы, критерии законности. Получение, использование, хранение, передача, защита персональных данных работника. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Тема 11. Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха

Понятие меры труда. Понятие рабочего времени, его нормирование, виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Режим рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Нормирование труда. Нормы труда. Понятие и виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы.

Тема 12. Правовое регулирование заработной платы

Понятие и общая характеристика заработной платы. Критерии определения заработной платы. Минимальная заработная плата. Средний заработок и его исчисление. Тарифная система оплаты труда. Системы и формы заработной платы. Правовая охрана заработной платы. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; в особых условиях; занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и иными особыми условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями; в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий, исполнении обязанностей отсутствующего работника; за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, при невыполнении норм труда.

Тема 13. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Иные гарантии и компенсации.

Тема 14. Ответственность субъектов трудовых отношений

Понятие и виды юридической ответственности в сфере труда. Понятие, основания, виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения. Материальная ответственность работодателя перед работником. Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка. Обязанности работника и работодателя. Меры поощрения за труд и порядок их применения. Понятие дисциплинарной ответственности.

Тема 15. Правовое регулирование охраны труда

Понятие, содержание, значение охраны труда. Система нормативно-правовых актов об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Права и обязанности субъектов трудового права в области охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Специальные правила по охране труда некоторых категорий работников. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Тема 16. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Понятие и классификация трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры. Подведомственность и подсудность трудовых споров.

Комиссия по трудовым спорам (КТС): порядок организации, компетенция. Сроки обращения в КТС, порядок рассмотрения споров и принятия решений КТС. Исполнение решений КТС. Судебный порядок урегулирования трудовых споров: подведомственность, подсудность, сроки обращения. Исполнение решений суда. Коллективные трудовые споры. Примириательные процедуры. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Сроки рассмотрения споров. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Признание забастовки незаконной и её правовые последствия. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и система трудового права	2	-	-
2.	Источники трудового права	2	-	-
3.	Субъекты трудового права	2		
4.	Принципы трудового права	2	-	-
5.	Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства	2	-	-
6.	Правоотношения в сфере трудового права	2	-	-
7.	Социальное партнерство в сфере труда	2		
8.	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2	-	-
9.	Трудовой договор Понятие, стороны и содержание трудового договора.	2		
10.	Персональные данные работника	2		
11.	Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха	2		
12.	Правовое регулирование заработной платы	2		
13.	Гарантии и компенсации	2		
14.	Ответственность субъектов трудовых отношений	2		
15.	Правовое регулирование охраны труда	2		
16.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	2		
Итого:		32	-	-

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и система трудового права	2	-	-
2.	Источники трудового права	2	-	-
3.	Субъекты трудового права	2	-	-
4.	Принципы трудового права	2	-	-
5.	Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства	4	-	-
6.	Правоотношения в сфере трудового права	2	-	-

7.	Социальное партнерство в сфере труда	2		
8.	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2		
9.	Трудовой договор Понятие, стороны и содержание трудового договора.	4		
10.	Персональные данные работника	2		
11.	Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха	4		
12.	Правовое регулирование заработной платы	4		
13.	Гарантии и компенсации	2		
14.	Ответственность субъектов трудовых отношений	2		
15.	Правовое регулирование охраны труда	4		
16.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	4		
Итого:		44	-	-

4.5 Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Форма/вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, метод и система трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов, ЭССЕ	8	-	-
2.	Источники трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов, ЭССЕ	8	-	-
3.	Субъекты трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов, ЭССЕ	8	-	-
4.	Принципы трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов, ЭССЕ	8	-	-
5.	Правовое регулирование рынка труда, занятости и трудоустройства	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов, ЭССЕ	8	-	-
6.	Правоотношения в сфере трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка	8	-	-

		рефератов, докладов, ЭССЕ			
7.	Социальное партнерство в сфере труда	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8	-	-
8.	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
9.	Трудовой договор. Понятие, стороны и содержание трудового договора.	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
10.	Персональные данные работника	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
11.	Правовое регулирование меры труда: рабочее время, нормы труда, время отдыха	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
12.	Правовое регулирование заработной платы	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
13.	Гарантии и компенсации	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
14.	Ответственность субъектов трудовых отношений	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	8		
15.	Правовое регулирование охраны труда	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	9		
16.	Трудовые споры и порядок их рассмотрения	Изучение учебной литературы, подготовка глоссария по теме, подготовка рефератов, докладов	9		
Итого:			130	-	-

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Трудовое право» не предполагаются учебным планом

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся, необходимо использовать инновационные образовательные технологии при реализации различных видов аудиторной работы в сочетании с внеаудиторной. Используемые образовательные технологии и методы должны быть направлены на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся способностей к самообразованию и нацелены на активизацию и реализацию личностного потенциала.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

Информационные технологии: использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект, размещенный во внутренней сети, или т.п.) при подготовке к лекциям, практическим занятиям.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;
- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);
- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются: работа в команде; опережающая самостоятельная работа; междисциплинарное обучение; проблемное обучение; исследовательский метод

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Афанасьев М. А., Голубева Т. Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2022. 160 с.

Батусова Е. С., Базыкин А. Е., Казаков С. О. Международное и зарубежное трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 173 с.

- Буянова М. О., Казаков С. О., Панарина М. М. Трудовое право. Общая часть. — М.: Юрайт, 2023. 199 с.
- Демидов Н. В. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 186 с.
- Зарипова З. Н., Клепоносова М. В., Шавин В. А. Трудовое право. Практикум. — М.: Юрайт, 2024. 198 с.
- Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 321 с.
- Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект / под ред. М. О. Буяновой. — М.: Юрайт, 2023. 140 с.
- Защита трудовых прав / под ред. М. О. Буяновой. — М.: Юрайт, 2023. 142 с.
- Клишин А. А., Шугаев А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия. — М.: Юрайт, 2023. 189 с.
- Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 1. С. 2 — 5.
- Лютов Н. Л., Бондаренко Э. Н., Акатнова М. И. Актуальные проблемы трудового права. — М.: Проспект, 2023. 688 с.
- Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика. — М.: Юрайт, 2023. 377 с.
- Петров А. Я. Трудовой договор. — М.: Юрайт, 2023. 368 с.
- Петров А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда. — М.: Юрайт, 2023. 538 с.
- Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 4. С. 18 — 20.
- Соколенко Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан. — М.: Юрайт, 2024. 273 с.
- Трудовое право / под ред. В. Л. Гейхмана. — М.: Юрайт, 2023. 433 с.
- Трудовое право / под ред. Р. А. Курбанова. — М.: Юрайт, 2024. 333 с.
- Трудовое право России в 2 томах. Том 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 234 с.
- Трудовое право России в 2 томах. Том 2. Особенная часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 476 с.
- Трудовое право России. Практикум / под ред. В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 219 с.
- Трудовое право. Практикум / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — М.: Юрайт, 2024. 230 с.
- Хильчук Е. Л., Чикирева И. П. Трудовые споры. — М.: Юрайт, 2023. 245 с.
- Чаннов С. Е., Пресняков М. В. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 475 с.
- Шаронов С. А., Рыженков А. Я. Трудовое право России. — М.: Юрайт, 2023. 449 с.
- б) дополнительная литература**
- Айман Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: РИОР, Инфра-М, 2016. 176 с.
- Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
- Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя. М.: Редакция "Российской газеты", 2018. Вып. 17. 176 с.
- Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2019. 160 с.
- Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. — М.: Прометей, 2018. 142 с.
- Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. Учебник. — М.: Феникс, 2017. 576 с.
- Воробьев В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. М.: Форум, Инфра-М, 2015. 368 с.
- Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
- Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. Учебник. — М.: КноРус, 2018. 456 с.

- Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, РИОР, 2016. 256 с.
- Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. — М.: Проспект, 2020. 592 с.
- Дзгоева-Сулейманова Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие. М.: Проспект, 2016. 176 с.
- Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. — М.: Проспект, 2018. 264 с.
- Евразийское трудовое право. Учебник / под ред. Лушников М. В., Раманкулова К. С., Томашевский К. Л. — М.: Проспект, 2018. 496 с.
- Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. М.: Юрайт, 2017. 288 с.
- Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 286 с.
- Захарова Н. А., Резенова В. Е. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: Омега-Л, 2014. 256 с.
- Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 376 с.
- Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России. Учебник. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
- Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
- Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.
- Краткий курс по трудовому праву России. Учебное пособие. М.: Окей-книга, 2019. 128 с.
- Куренной А. М., Бондаренко К. А., Бережнов А. А. Трудовое право России. Учебник. — М.: Проспект, 2019. 624 с.
- Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
- Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. — М.: Проспект, 2020. 688 с.
- Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. М.: Проспект, 2018. 688 с.
- Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, 2016. 320 с.
- Маркин Н. С., Надвикова В. В., Шкатулла В. И. Трудовое право. Учебник. — М.: Прометей, 2017. 584 с.

в) интернет-ресурсы

- Сайт Верховного Суда Российской Федерации - www.vsrfl.ru
- Сайт Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации - www.arbitr.ru
- Сайт "Государственная Дума Российской Федерации" - www.duma.gov.ru
- Сайт Министерства труда и социальной защиты - www.rosmintrud.ru
- Справочная правовая система - www.cons-plus.ru
- Справочная правовая система - www.garant.ru

г) программное обеспечение;

Для успешного освоения дисциплины, обучающейся использует следующие программные средства:

1. операционная система Windows или Linux;
2. пакет офисных программ MicrosoftOffice или LibreOffice;
3. программа видеоконференцсвязи.

д) методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Трудовое право» студенты часть материала должны проработать самостоятельно. Роль самостоятельной работы велика.

В начале изучения данной дисциплины студент должен ознакомиться с рабочей учебной программой дисциплины и ее основными разделами такими, как цели и задачи дисциплины, перечень знаний, умений и владений (компетенций), приобретаемых при ее изучении, содержание и структура дисциплины, система оценивания по дисциплине, рекомендуемая литература, и др.

Важное значение для освоения данной дисциплины имеет ознакомление с календарным графиком прохождения дисциплины, который включает перечень необходимых для выполнения аудиторных практических заданий, домашних заданий, контрольных опросов. В процессе изучения дисциплины студент должен соблюдать сроки выполнения всех учебных заданий, предусмотренных этим графиком.

Особое внимание следует обратить на рейтинговую систему оценивания по дисциплине, которая включает оценку выполнения всех учебных заданий в рейтинговых баллах.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что-то неясно - делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов..

Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекций, рекомендуемых учебников, учебных пособий, дополнительной литературы, интернет-источников, сделать необходимые записи. При этом обязательно следует изучить соответствующий раздел методических рекомендаций преподавателя к практическим занятиям и самостоятельной работе, проработать алгоритм и содержание его выполнения.

При изучении дисциплины студент должен в первую очередь освоить основные термины, понятия и положения данной дисциплины, чтобы опираясь на них разобраться в учебном материале и освоить необходимые знания, умения и владения (компетенции).

Студенту следует тщательно готовиться к модульному тестированию, контрольным вопросам, решению задач и кейсов прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу, а также подготовке реферата.

На практических занятиях необходимо выполнять все указания преподавателя по выполнению практических заданий (задач, этапов работы), активно участвовать в обсуждении теоретических аспектов занятия и обсуждении хода его выполнения.

Таким образом, студент может освоить данную дисциплину и приобрести необходимые знания, умения и владения (компетенции), своевременно и правильно выполняя все предусмотренные учебные задания.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Используется: специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения, которые используются при изучении данной дисциплины. Вуз располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной,

практической и научно- исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным нормам и правилам.

При изучении дисциплины используются: а) учебный зал судебных заседаний; б) компьютерный класс для проведения тестирования. Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в помещениях, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду университета.

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Запрещение дискриминации в сфере труда.
2. Запрещение принудительного труда.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Стороны трудовых отношений.
5. Содержание трудового договора.
6. Отстранение от работы.
7. Сверхурочная работа.
8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни: запреты и ограничения.
9. Отпуск без сохранения заработной платы.
10. Формы оплаты труда.
11. Правовые последствия несвоевременной или не в полном размере выплаты заработной платы.
12. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
13. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
14. Правила внутреннего трудового распорядка.
15. Дисциплинарные взыскания.
16. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
17. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
18. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
19. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
20. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
21. Порядок взыскания материального ущерба.
22. Самозащита работниками трудовых прав.
23. Основные полномочия федеральной инспекции труда.
24. Незаконные забастовки.
25. Влияние норм МОТ на российское трудовое законодательство.

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
------	-----------------	-------------------------------------	---------------------------------

Начальный	ОПК-2 Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессиональной деятельности	Пороговый	знать: нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, содержание российского трудового права; трудовые права и обязанности граждан; уметь: выявлять и анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности, использовать современные технологии анализа
		Базовый	знать: права и обязанности работников и работодателей; уметь: применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации владеть: знаниями порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора;
		Высокий	знать: как анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; уметь: анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; владеть: толкования норм трудового законодательства; организации деятельности работодателя; решения конкретных ситуаций и задач, возникающих в сфере трудовых отношений

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ОПК-2 Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессиональной деятельности	ОПК-2.1. Анализирует мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в своей профессиональной деятельности	знать: - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права;	Тема 1 Тема 2 Тема 3	доклад, сообщение, тестовые задания, кейс-задание, реферат

1. Тестовые задания (пороговый уровень)

1. Предмет трудового права составляют:
 - а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
 - б) социальные отношения;
 - в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.
2. Система трудового права – это:
 - а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
 - б) совокупность нормативных правовых актов;
 - в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.
3. Трудовое законодательство не регулирует:
 - а) отношения по занятости и трудоустройству;
 - б) отношения по организации труда и управлению трудом;
 - в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

4. Принцип трудового права:

- а) конкретизирует нормы трудового права;
- б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
- в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

5. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) указаны все принципы трудового права;
- б) перечислены некоторые принципы трудового права;
- в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

6. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный трудовой договор;
- в) трудовой договор.

7. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) законам субъекта Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

8. Законы субъектов Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

9. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представитель юридического лица.

10. Трудовые правоотношения могут возникать на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

11. Изменение трудового правоотношения может возникнуть на основе:

- а) событий;
- б) правомерных действий;
- в) неправомерных действий.

12. Гражданин Российской Федерации имеет право заключить трудовой договор по общему правилу:

- а) с 16 лет;
- б) с 17 лет;
- в) с 18 лет.

13. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

14. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

15. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и

их заключения.

Методические рекомендации:

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 – 100% правильных ответов
4	71 – 85% правильных ответов
3	61 – 70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Понятие и предмет трудового права, как отрасли российского права
2. Цели, задачи и функции трудового права
3. Особенности и основные признаки метода современного трудового права
4. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве
5. Основные принципы трудового права
6. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
7. Недопущение дискриминации в сфере труда
8. Запрещение принудительного труда
9. Понятие, классификация и особенности источников трудового права
10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
11. Понятие и классификация субъектов трудового права
12. Работник как субъект трудового права, его права и обязанности
13. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности
14. Основные формы участия работников в управлении организацией
15. Особенности правового статуса иностранных работников
16. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права
17. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения
18. Социальное партнерство: понятие, принципы, уровни и основные формы
19. Стороны социального партнерства и их представители
20. Понятие и стороны коллективного договора, порядок его заключения
21. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
22. Права профсоюзов в сфере труда
23. Объединения работодателей: понятие, виды, права и обязанности
24. Понятие занятости и ее виды
25. Понятие безработного. Правовой статус безработного.
26. Понятие общественных работ и порядок их проведения
27. Понятие трудового договора и его отличие от иных договоров о труде
28. Стороны и содержание трудового договора
29. Виды трудовых договоров. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников.
30. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет

	профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Реферат (базовый уровень)

1. Предмет и метод трудового права.
2. Соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (принципами права) и межотраслевыми принципами.
3. Общая характеристика основных принципов трудового права.
4. Система отрасли трудового права.
5. Понятие, классификация и общая характеристика источников трудового права.
6. Закрепление и содержание основных трудовых прав и свободы человека.
7. Понятие и особенности трудового правоотношения.
8. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
9. Понятие социального партнерства и его система.
10. Общая характеристика основных принципов социального партнерства.
11. Понятие и основные формы трудовой занятости, направленной на получение заработка (трудового дохода).
12. Правовой статус безработного.
13. Понятие и значение трудового договора, его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
14. Общая характеристика юридических гарантий при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
15. Виды трудовых договоров.
16. Сокращенное рабочее время, случаи его предоставления.
17. Неполное рабочее время, случаи его предоставления.
18. Понятие и виды режимов рабочего времени.
19. Понятие, значение и виды времени отдыха.
20. Понятие заработной платы, её отграничение от вознаграждения по гражданско-правовым договорам.
21. Общая характеристика принципов правовой организации и методов регулирования оплаты труда (зарплаты).
22. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, их отличие от компенсационных выплат.
23. Порядок реализации работниками права на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
24. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
25. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Кейс задание

(высокий уровень)

1. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, это определение:

ОК-7

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

2. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, это определение:

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

3. Совокупность действий работника с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, это определение:

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

4. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию:

- вредный производственный фактор
- опасный производственный фактор
- безопасный производственный фактор
- коррозийный производственный фактор

5. Производственный фактор, воздействие которого на

работника может привести к его травме:

- вредный производственный фактор
- опасный производственный фактор
- безопасный производственный фактор
- корренгентный производственный фактор

6. Условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, это определение:

- невредных условий труда
- неопасных условий труда
- безопасных условий труда
- корренгентных условий труда

7. Расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- не несет работник
- не несет работодатель
- не несет как работник, так и работодатель
- не несет организация

7. Ограничивается применение труда женщин на подземных работах, за исключением:

- вредных, но нетяжелых работ
- тяжелых, но не вредных работ

70

- работ по санитарному и бытовому обслуживанию
- работ по производственной добыче

8. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, проводится в течение:

- 3 дней
- 10 дней
- 15 дней
- 1 месяца

9. Расследование несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, проводится в течение:

- 3 дней
- 10 дней
- 15 дней
- 1 месяца

10. При расследовании каждого несчастного случая, материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая
- приказ о приеме на работу
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«кейс-задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

5. Разноуровневые задачи и задания (пороговый уровень)

Задача 1

Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Задача 2

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора.

Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задача 3

В службу занятости обратился студент высшего учебного заведения дневной формы обучения за содействием в трудоустройстве в свободное от обучения время. Но ему было отказано, ссылаясь на то, что он принадлежит к занятому населению.

Правомерный ли такой отказ? Имеет ли право такой студент приобрести статус безработного?

Задача 4

На государственном предприятии «Спецсвязь» в связи с изменениями в организации производств и труда подлежало увольнению пять работников. Четыре из них по их согласию были переведены на другую работу. Таким образом фактически был уволен один работник. О факте увольнения государственная служба занятости поставлена в известность не была, в связи с чем с предприятия был взыскан штраф в размере годовой заработной платы пяти работников, которые подлежали увольнению. Но директор предприятия с этим не согласился, считая, что штраф должен быть в размере годовой заработной платы лишь одного работника, который фактически был уволен.

В какой орган следует обращаться для решения этого спора и как этот спор должен

быть решен?

Задача 5

Слесарь-сантехник ЖЭКа Соколов, находясь в нетрезвом состоянии на танцевальной площадке совершил хулиганские действия, за что был осужден по ст. 296 УК Украины к условной мере наказания. Приказом начальника ЖЭКа Соколов был уволен с работы по п. ст. 36 КЗоТ Украины. Соколов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Какое решение должно принять суд?

Задача 6

30 сентября начальник инструментального цеха Шевчук был предупрежден, что с 1 декабря в связи с изменениями в организации производства его должность будет называться

«заведующий мастерской», а должностной оклад будет уменьшен на 10 %. С этим Шевчук не согласился и в этот же день подал заявление об увольнении, в связи с чем он был уволен 14

октября по ст. 38 КЗоТ Украины. Но Шевчук не согласился с такой формулировкой оснований увольнения и потребовал, чтобы его уволили по п. 6 ст. 36 и выплатили выходное пособие. Правомерны ли требования Шевчука?

Задача 7

Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГАИ в свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год.

Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора? Если да, то при каких условиях?

Задача 8

Коллективным договором на заводе «Харчпромаш» установлена 36-часовая рабочая неделя. На заводе «Химволокно» работникам покрасочного цеха, где вредные условия труда, установлена 36-часовая рабочая неделя.

На заводе «Электрон» по соглашению между директором и группой работников, последним установлена 36-часовая рабочая неделя.

Какие виды рабочего времени установлены на этих предприятиях?

Задача 9

Приказом директора шинного комбината по согласованию с профсоюзным комитетом с целью выполнения плановых заданий были привлечены к сверхурочным работам работники резинового цеха.

Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может привлекаться к сверхурочным работам?

Задача 10

Группа слесарей-ремонтников была вовлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула.

Правомерно ли это?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями

4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

6. Практическое (прикладное) задание (высокий уровень)

Задача 2. Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание, а также подготовлены изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профком. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по пп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ. Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Вопрос: Какое решение должен вынести суд?

Задание 3. Определите порядок оформления увольнения

Задание 5.1. Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Порядок увольнения работника при истечении срока действия срочного трудового договора
2. Порядок увольнения работника по собственному желанию
3. Выходное пособие и порядок его выплаты

Задание 5.2. Решите задачи.

1. Инженер-механик ООО «Рондо» Борцов подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Борцову, что он уволит его по собственному желанию при условии, что Борцов найдет себе замену. С таким решением Борцов не согласился.

Через месяц после подачи заявления администрация ООО «Рондо» уволила Борцова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Борцов обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу на другом предприятии и решил остаться на прежней работе.

Какое решение вынесет суд?

2. Работник Никонов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он

демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что работник Никонов в течение рабочего дня отсутствовал на работе более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

Правомерно ли решение об увольнении?

Что такое прогул?

Задание 6. Выполните тестовое задание.

1. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

А. за 10 дней

В. за две недели

С. за один месяц

2. Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор с ним не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:

А. действие трудового договора прекращается

В. трудовой договор считается продлённым на один год

С. действие трудового договора продолжается

3. Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора по истечении срока его действия, работодатель:

А. не должен

В. должен в письменной форме не менее чем за три дня

С. должен в письменной форме не менее чем за две недели

4. Если работник не приступил к работе в назначенный срок, работодатель вправе:

А. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ

В. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке

С. аннулировать трудовой договор

5. Срочный трудовой договор заключается на срок:

А. не более 5 лет

В. не более 3 лет

С. не более 1 года

6. Временной считается работа:

А. до 6 месяцев

В. до 1 месяца

С. до 2 месяцев

7. Сезонной считается работа:

А. до 6 месяцев

В. до 1 месяца

С. до 2 месяцев

8. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц - это:

А. ликвидация организации, сокращение численности или штата работников +

В. призыв или поступление на военную службу

С. вступление в законную силу приговора суда

Д. истечение срока трудового договора

1. Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90 – 100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75 – 89% вопросов/задач)

3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50 – 74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

7. Комплект заданий для контрольной работы

(базовый уровень)

Вопросы первого уровня сложности:

Задача 1

Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения?

- 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;
- 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;
- 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционерного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3

Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров. Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.

Задача 4

Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется.

В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?

Задача 5

Алферова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Алферова обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?

(высокий уровень)

Вопросы второго уровня сложности:

Задача 1

Лядов в возрасте 17,5 лет был принят на работу в ночной клуб без оформления трудового договора; в приказе было указано: принят барменом. По инициативе работодателя он был уволен спустя три месяца со дня трудоустройства. В клубе не было профсоюза, и Лядов, несогласный с увольнением, в тот же день обратился с просьбой помочь в прокуратуру.

1. Соответствует ли законодательству трудоустройство Лядова?
2. Может ли Лядов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда?
3. С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

Задача 2

12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрелищного учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений.

1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения?
2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение?
3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?

Задача 3

Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами-отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.

1. Может ли Айкин быть признан работодателем?
2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить?
3. Какое решение должен принять суд?

Задача 4

К Белякову и Моос было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение плана буровых работ. Инициативная группа работников ООО «Нефтегаз» предложила директору отменить приказ. Директор не согласился с требованиями

инициативной группы, заявив, что оспорить его приказ могут только Беляков и Моос, заявлений от которых до настоящего времени не поступало.

1. Вправе ли указанное в задаче объединение работников по собственной инициативе выступить в защиту других работников, права которых нарушены?

2. Предусмотрена ли такая форма представительства (защиты) интересов работников в действующем законодательстве?

Задача 5

Обладают ли работодательской правосубъектностью:

- 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды;
- 2) филиалы и представительства организаций;
- 3) садоводческие товарищества;
- 4) духовные семинарии, монастыри;
- 5) нотариусы;
- 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа;
- 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.

Задача 6

Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»?

- 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников;
- 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда;
- 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка;
- 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда;
- 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90 – 100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75 – 89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50 – 74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

8. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие и содержание предмета трудового права.
2. Понятие и особенности метода правового регулирования трудовых отношений.
3. Система трудового права и трудового законодательства, тенденции их развития.
4. Функции трудового права и их реализация.
5. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.
6. Понятие и виды источников трудового права.
7. Классификация источников трудового права по юридической силе.
8. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
9. Понятие принципов права и их значение в регулировании отношений.
10. Классификация принципов трудового права.
11. Понятие и виды субъектов трудового права.
12. Правовой статус субъекта трудовых отношений, его значение и элементы.

13. Работник как субъект трудового права.
14. Работодатель как субъект трудового права.
15. Понятие и классификация правоотношений в трудовом праве.
16. Характеристика трудового правоотношения.
17. Профсоюзы как субъект трудового права.
18. Порядок заключения и значение коллективного договора.
19. Порядок заключения, виды и значение социально-партнерских соглашений.
20. Значение занятости населения. Государственная политика в сфере занятости населения.
21. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан в РФ.
22. Понятие и виды занятого и незанятого населения в РФ.
23. Правовая организация трудоустройства. Организация общественных работ.
24. Порядок признания гражданина безработным. Социальные гарантии безработным.
25. Порядок высвобождения работников. Льготы и компенсации при высвобождении.
26. Понятие, значение и виды трудового договора.
27. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о выполнении работ.
28. Понятие, содержание и порядок заключения трудового договора.
29. Испытательный срок при приеме на работу.
30. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие от перемещения.
31. Виды и порядок постоянных переводов.
32. Виды и порядок временных переводов.
33. Трудовые договоры о временной и сезонной работе.
34. Трудовые договоры о работе по совместительству и о работе на дому.
35. Совмещение и совместительство: понятия, виды и разграничения.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации

«зачет»

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Перечень вопросов, выносимых на экзамен

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Принципы трудового права.
4. Функции трудового права.

5. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
6. Система отрасли трудового права.
7. Сфера действия трудового права (во времени, в пространстве и по кругу лиц).
8. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
9. Источники трудового права России, их особенности и классификация.
10. Общая характеристика субъектов трудового права: понятие, виды, правовой статус.
11. Работник (гражданин) как субъект трудового права.
12. Работодатели как субъекты трудового права.
13. Профсоюзы как субъекты трудового права, их функции, правосубъектность, права и гарантии реализации.
14. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, стороны, система, органы, формы.
15. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок разработки и заключения, действие, контроль за выполнением, ответственность за нарушение.
16. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, стороны, содержание, порядок разработки и заключения, ответственность за нарушение.
17. Понятие занятости, трудоустройства, безработного и подходящей работы. Порядок регистрации граждан в качестве безработных.
18. Гарантии и компенсации гражданам при сокращении численности или штата и в случае их признания безработными. Критерии массового высвобождения работников.
19. Правовая организация трудоустройства населения.
20. Понятие, значение и стороны трудового договора.
21. Содержание трудового договора.
22. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу. Предъявляемые документы. Гарантии. Испытание.
23. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
24. Особенности отдельных видов трудовых договоров (с временными, сезонными работниками, совместителями, надомниками, работниками, работающими у работодателей-физических лиц).
25. Функции трудового договора.
26. Стороны трудового договора.
27. Понятие перевода на другую постоянную работу и его отличие от перемещения. Изменение существенных условий трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
29. Расторжение срочного трудового договора. 31. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника.
32. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с виновным поведением работника.
33. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
34. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при приеме на работу. 35. Дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. 36. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
37. Понятие и виды рабочего времени. Работа в ночное время. Сверхурочная работа.
38. Режим рабочего времени и его виды.
39. Понятие и виды времени отдыха.
40. Отпуска, их виды, порядок предоставления.
41. Понятие и методы регулирования заработной платы.
42. Формы и системы оплаты труда.
43. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
44. Гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты работникам в области социально-трудовых отношений.
45. Понятие, значение и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
46. Меры поощрения и порядок их применения.
47. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка.

48. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия.
49. Понятия материальной ответственности сторон трудового договора и условия ее наступления.
50. Виды материальной ответственности работника.
51. Порядок определения размера причиненного ущерба и его взыскания.
52. Материальная ответственность работодателя перед работником.
53. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Обязанности работодателя по охране труда.
54. Обязанности работника в области охраны труда. Обеспечение прав работника на охрану труда.
55. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
56. Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
57. Охрана труда работников в возрасте до 18 лет.
58. Охрана труда инвалидов, лиц с пониженной трудоспособностью.
59. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
60. Система органов надзора и контроля и их полномочия.
61. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
62. Понятие, условия, причины, классификация и подведомственность трудовых споров.
63. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
64. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
65. Реализация права работников на забастовку.

**Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«экзамен»**

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из

числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля; увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
 - продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
 - продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;
 - продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений с указанием страниц	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)
1.			
2.			
3.			
4.			

Лист дополнений к рабочей программе

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____

_____ И.О. Фамилия

«_____» _____ 202__ г.

Список литературы к рабочей программе дисциплины
направление подготовки/специальность
_____ по состоянию на «_____» _____ 20__ г.

Основная литература:

- 1.
- 2.
- 3.

Дополнительная литература:

- 1.
- 2.
- 3.

Преподаватель _____
(подпись) (И.О.Ф.)