

**Частное профессиональное образовательное учреждение
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

Рассмотрена и утверждена на заседании
Педагогического совета протокол
от «13» июня 2019г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «СККИТ»
А.В. Жукова
«13» июня 2019г.

ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

40.02.01. ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

БАЗОВАЯ

2019 г

1

Рабочая программа учебной дисциплины Трудовое право разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) от 12.05.2014 №508 по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, укрупненная группа специальности 40.00.00 Юриспруденция

Организация-разработчик: Частное профессиональное образовательное учреждение «Северо-Кавказский колледж инновационных технологий»

Разработчики: Мелешко О.П., преподаватель ЧПОУ «СККИТ»

Рекомендована Педагогическим советом № 04 от «13» июня 2019г.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	12
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	14
5.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ.....	Ошибка! Закладка не определена.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Область применения программы

Рабочая программа учебной дисциплины Трудовое право является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, квалификация - юрист.

Рабочая программа учебной дисциплины может быть использована, в том числе в развитии студенческого самоуправления, участия в работе общественных организаций, научных студенческих обществ, так как позволят планировать, управлять и реализовывать проекты в этих сферах.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре программы подготовки специалистов среднего звена: Дисциплина Трудовое право входит в цикл общепрофессиональных дисциплин специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения (ОП.5).

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

Целями трудового право являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового право являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен:

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить, предложение по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных

ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК-1.8, 2.5¹

1.4. Рекомендуемое количество часов на освоение программы учебной дисциплины:

Для очной формы обучения:

максимальной учебной нагрузки обучающегося 130 часов, в том числе:

- обязательной аудиторной учебной нагрузки обучающегося 80 часов;
- самостоятельной работы обучающегося 50 часов.

Для заочной формы обучения:

максимальной учебной нагрузки обучающегося 130 часов, в том числе: обязательной

- аудиторной учебной нагрузки обучающегося 24 часа;
- самостоятельной работы обучающегося 106 часов.

¹ Согласно текста ФГОС СПО

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы (очная форма)

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	130
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	80
в том числе:	
лекционные занятия	40
практические работы	40
Самостоятельная работа студента (всего)	50
в том числе:	
подготовка докладов	20
подготовка к практическим занятиям	30
Промежуточная аттестация в форме <i>экзамена (4 семестр)</i>	

2.1 Объем учебной дисциплины и виды учебной работы (заочная форма)

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	130
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	24
в том числе:	
лекционные занятия	10
практические работы	14
Самостоятельная работа студента (всего)	106
в том числе:	
подготовка докладов	5
подготовка к практическим занятиям	101
Контрольная работа	
Промежуточная аттестация в форме <i>дифференцированного зачета (5 семестр), экзамена (6 семестр)</i>	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины Трудовое право

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	Реализация компетенции	Объем часов (очная форма)	Объем часов (заочная форма)	Уровень освоения
1	2	3	4	5	6
Раздел 1 Общая часть трудового права					
Тема 1.1 Понятие трудового права, предмет и метод трудового права	Содержание Понятие и предмет трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Функции трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права	ОК 1-6; ОК 8 ОК-9; ПК 1.1- 1.4 ПК 2.2	8	2	1
	Практические занятия 1. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые. 2. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права. 3. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации. 4. Тестирование 5. Практическое задание 6. Обсуждение доклада на тему: «Защитная функция профсоюзов в современных условиях». 7. Опрос по теме		8	2	2
	Самостоятельная работа Подготовка к практическому занятию, подготовка доклада		9	15	3

Тема 1.2. Источники трудового права и их классификация	Содержание Понятие источников трудового права Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений	ОК 1-6; ОК 8 ОК9; ПК 1.1- 1.4 ПК 2.2	4	2	1
	Практические занятия 1. Виды и система источников трудового права. 2. Характеристика основных источников трудового права. 3. Роль судебной практики в развитии источников трудового права 4. Тестирование 5. Выполнение практического задания 6. Обсуждение доклада на тему: Перевод на другую работу: понятие и виды. 7. Опрос по теме		4	2	2
	Самостоятельная работа Подготовка к практическим занятиям, подготовка доклада		9	15	3
Тема 1.3. Субъекты трудового права	Содержание Понятие субъекта трудового права Работник как субъект трудового права Права и обязанности работника как субъекта трудового права Работодатель как субъект трудового права Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права Трудовой коллектив как субъект трудового права	ОК 1-6; ОК 8 ОК9; ПК 1.1- 1.4 ПК 2.2	8	2	1
	Практические занятия 1. Раскройте понятие трудовой правоспособности и дееспособности 2. Раскройте понятие трудовой правосубъектности граждан работников. 3. Перечислите основные права и обязанности профсоюзов. 4. Укажите нормативные акты, закрепляющие их правовое положение.		8	2	2

	<p>5. Тестирование</p> <p>6. Обсуждение доклада на тему: Правовое регулирование оплаты труда.</p> <p>7 Выполнение практического задания</p> <p>8.Деловая игра на тему «Субъекты трудового права».</p>				
	<p>Самостоятельная работа</p> <p>Подготовка к практическим занятиям, подготовка доклада</p>		9	15	3
<p>Тема 1.4. Трудовые правоотношения</p>	<p>Содержание</p> <p>Понятие и система правоотношений</p> <p>Особенности трудовых правоотношений</p> <p>Основания возникновения трудовых правоотношений</p> <p>Трудовые отношения, возникающие в результате избрания на должность или по конкурсу</p>	<p>ОК 1-6; ОК 8</p> <p>ОК9; ПК 1.1-1.4 ПК 2.2</p>	4	2	1
	<p>Практические занятия</p> <p>Система правоотношений в сфере труда: общая характеристика</p> <p>Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение трудового правоотношения, их общая характеристика.</p> <p>Обсуждение доклада на тему «Правоотношения в сфере правового регулирования труда»</p>		4	2	2
	<p>Самостоятельная работа</p> <p>Подготовка доклада, подготовка к практическим занятиям</p>		4	15	3
<p>Тема 1.5 Социальное партнерство в сфере труда</p>	<p>Содержание</p> <p>Понятие и принципы социального партнерства</p> <p>Система социального партнерства и его формы</p> <p>Представители работников в социальном партнерстве</p> <p>Представители работодателя в социальном партнерстве</p>	<p>ОК 1-6; ОК 8</p> <p>ОК9; ПК 1.1-1.4 ПК 2.2</p>	4		1

	<p>Практические занятия История становления и развития коллективного (тарифного) договора как института трудового права. Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда Понятие, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора Тестирование, выполнение практического задания, деловая игра «Заключение коллективного договора» Обсуждение доклада на тему: «Правовой статус безработного» .</p>		4	2	2
	<p>Самостоятельная работа Подготовка к практическим занятиям, подготовка доклада</p>		9	16	3
РАЗДЕЛ 2 ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА					
Тема 2.1. Правовое регулирование занятости трудоустройства населения.	<p>Содержание Понятие занятости и трудоустройства Правовой статус безработного Права и обязанности безработного Пособие по безработице</p>	ОК 1-6; ОК 8 ОК9; ПК 1.1-1.4 ПК 2.2	8	2	1
	<p>Практические занятия Экономическое и правовое понятие занятости. Основные формы занятости. Трудоустройство и его виды. Государственная служба занятости: правовое регулирование, структура, функции, принципы деятельности. Правовой статус безработного: приобретение и прекращение Правовое регулирование занятости и трудоустройства в Ростовской области. Выполнение тестового задания, выполнение практического задания</p>		8	2	2
	<p>Самостоятельная работа подготовка к практическим занятиям</p>		5	15	3

Тема 2.2. Трудовой договор	Содержание Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора Содержание трудового договора Форма трудового договора	ОК 1-6; ОК 8 ОК9; ПК 1.1- 1.4 ПК 2.2	4		1
	Практические занятия Понятие трудового договора, его признаки. Отличие от смежных гражданско-правовых договоров Стороны трудового договора: понятие, признаки Прекращение трудового договора Форма трудового договора Выполнение тестового задания. Выполнение практического задания		4	2	2
	Самостоятельная работа Подготовка к практическому занятию		5	15	3
ВСЕГО			130	130	

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета; читального зала с выходом в Интернет.

Оборудование учебного кабинета: стенды, рабочее место преподавателя; рабочие места по количеству обучающихся; доска.

Технические средства обучения: компьютер, проектор, экран (стационарные или переносные).

3.2. Требования к педагогическим кадрам по реализации рабочей программы по специальности

должны обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимся профессионального учебного цикла. Преподаватели получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профессиональных организациях не реже 1 раза в 3 года.

3.3. Требования к учебно-методической документации по дисциплине.

Учебно-методическая документация по дисциплине Трудовое право включает: лекции; практические работы, разработку тематики по докладам, практические задания, разработку тестовых заданий, перечень вопросов к текущему контролю и промежуточной аттестации.

3.4. Требования к обучению студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ.

При наличии в группе студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ реализация учебной дисциплины осуществляется в соответствии с Положением «Об организации получения образования студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ в ЧПОУ «СККИТ».

3.5. Информационное обеспечение обучения. Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

Основная литература:

1. Павлищева, Н. А. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 458 с. — 978-5-4486-0489-8, 978-5-4488-0222-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79442.html>

2. Резепова, В. Е. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79443.html>

3. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебник / Н. А. Бочкарева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — 978-5-4486-0490-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>

Дополнительная литература:

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский

- государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — 978-5-93916-587-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>
2. Трудовое право [Электронный ресурс] : практикум / сост. Н. А. Баиева. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 205 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66117.html>

Интернет источники

1. <http://www.edu.ru>. Федеральный портал «Российское образование»
2. <http://window.edu.ru/> Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
3. <http://fcior.edu.ru> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
4. <http://www.tih.kubsu.ru/informatsionnie-resursi/elektronnie-resursi-nb.html> Электронные библиотечные системы и ресурсы.
5. <http://www.1jur.ru-> Юридическая справочная система «Система Юрист»
6. Справочная система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru/>

Журналы и справочники

1. Журнал «Актуальные проблемы российского права», №2. Издательство: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Год основания журнала 2004. ISSN: 1994-1471, 2019 г. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63202.html>
2. Журнал «Бизнес. Образование. Право». Вестник Волгоградского института бизнеса Издательство: Волгоградский институт бизнеса Год основания: 2006 ISSN: 1990-536X, 2019 г. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11375.html>
3. Вестник Московского университета. Серия 11. Право. Издательство: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Год основания: 1946 ISSN: 0130-0113, 2017 г. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56811.html>
4. Вестник Омской юридической академии. Издательство: Омская юридическая академия. Год основания: 2005 ISSN: 2306-1340, 2017 г. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30591.html>
5. Вопросы современной юриспруденции. Издательство: Сибирская академическая книга. Год основания: 2011 ISSN: 2309-3536, 2017. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48791.html>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, представления докладов, выполнения практических заданий

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
<p>В результате освоения учебной дисциплины Трудовое право обучающийся должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить, предложение по урегулированию трудовых споров - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации. 	
<p>В результате освоения учебной дисциплины Трудовое право обучающийся должен знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; - содержание российского трудового права; - права и обязанности работников и работодателей; - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; - виды рабочего времени и времени отдыха; - формы и системы оплаты труда работников; - основы охраны труда; - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. 	<p>Практические задания, тестовые задания, доклады промежуточная аттестация - экзамен (очная форма обучения), дифференцированный зачет, экзамен (заочная форма обучения)</p>

Уровень подготовки обучающихся по результатам текущего контроля успеваемости, дифференцированном зачете, экзамене по учебной дисциплине определяется оценками:

- оценка 5 «отлично» ставится обучающемуся, усвоившему взаимосвязь основных понятий учебной дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

- оценка 4 «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего практические задания, максимально приближенные к будущей профессиональной деятельности в стандартных ситуациях, усвоившему основную рекомендованную литературу.

- оценка 3 «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой.

- оценка 2 «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, недостаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, не справляющемуся самостоятельно с выполнением заданий, предусмотренных программой.

Разработчики:

ЧПОУ «СККИТ» преподаватель

О.П. Мелешко

Частное профессиональное образовательное учреждение
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Рассмотрен и утвержден на заседании
Педагогического совета протокол
от «13» июня 2019г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «СККИТ»
_____ А.В. Жукова
«13» июня 2019г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

40.02.01 ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

БАЗОВАЯ

ЮРИСТ

2019г.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

После освоения дисциплины Трудовое право студент должен обладать следующими компетенциями:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК-1.8, 2.5²

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить, предложение по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;

² Согласно текста ФГОС СПО

- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
УСПЕВАЕМОСТИ**

Матрица учебных заданий

№	Наименование темы	Формируемые компетенции	Вид контрольного задания
Раздел 1. Общая часть трудового права			
1	Тема 1.1 Понятие трудового права, предмет и метод трудового права	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания, доклад, опрос
2	Тема 1.2. Источники трудового права и их классификация	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания, доклад, опрос
3	Тема 1.3. Субъекты трудового права	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания, доклад, деловая игра
4	Тема 1.4. Трудовые правоотношения	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	доклад
5	Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания, доклад, деловая игра
Раздел 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВО			
6	Тема 2.1. Правовое регулирование занятости трудоустройства населения.	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания
7	Тема 2.2 Трудовой договор	ОК 1-6; ОК 8; ОК 9 ПК 1.1-1.4; ПК 2.2	Тестирование, практические задания

Тема 1.1 Понятие трудового права, предмет и метод трудового права

Форма контроля: опрос, тестирование, практическое задание, доклад

1.Трудовое право:

- а) Сложившийся комплекс экономических, административных, социальных отношений
- б) отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения
- в) соглашение между работником и работодателем

2. Соглашение между работодателем и работником о порядке их отношений:

- а) трудовой договор; б) договор перевозки; в) коллективный договор;

3. Функция, заключающаяся в том, что трудовое законодательство устанавливает особый вид дисциплинарной ответственности:

- а) Производственная функция б) Регулятивная функция в) Охранительная функция г) Функция социальной защиты

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, если работник письменно предупредил собственника или уполномоченный им орган:

- а) за два месяца. б) за один месяц. в) за две недели

5. С какого возраста несовершеннолетний подросток может заключать трудовой договор самостоятельно:

- а)14 лет б)18 лет в)16 лет

6. Испытательный срок нельзя устанавливать:

- а) младшему медицинскому персоналу б) молодому специалисту.
- в) медсестрам г) лицам, старше 50 лет.

7. Испытательный срок устанавливается:

- а) от 1 недели до 1 месяца, исключительный случай составляет 7 месяцев
- б) от 1 месяца до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- в) от 1 недели до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- г) от 2 недель до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

8. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:

- а) 15 рабочих дней б) 30 дней в) 28 календарных дней г) 24 календарных дня

9. К видам отдыха не относится:

- а) междусменный перерыв в работе б) обеденный перерыв
- в) специальный перерыв в течение рабочего дня г) очередной ежегодный отпуск.

10. Какой документ работнику не требуется представлять при приеме на работу?

- а) паспорт б) диплом в) военный билет (для военнообязанных).
- г) справку с места жительства.

Ответы к тестам по трудовому праву:

- 1. б, 2. а, 3. в, 4.в, 5.в,6.б, 7.б, 8.б,9.в,10.г.

Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание

Задача. Директор школы заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней). Какие возникли отношения в данном случае, какой отраслью права они регулируются и каковы соответственно последствия?

Задача. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей. Согласно этому договору строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха - выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха и поэтому начальник цеха не может объявить им выговор. В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

Вопросы для опроса по теме:

1. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые.
2. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права.
3. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации.

Тема доклада: «Защитная функция профсоюзов в современных условиях».

Тема 1.2. Источники трудового права и их классификация

Форма контроля: опрос, тестирование, практическое задание, доклад

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

- 1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание:

Задача. Работникам совместного российско-финского предприятия, гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них отпуск перенесен с летнего периода на зимний. Не согласившись с наказанием, они обратились в профком с просьбой разъяснить правомерность применения к ним российского законодательства о труде. Правильно ли поступила администрация? Подготовьте ответ профкома.

Задача. Мохова заключила соглашение с совместным российско-германским предприятием сроком на 1 год о работе в качестве повара столовой. В соглашении указано, что трудовые отношения регулируются коллективным договором и данным письменным соглашением. Соответствует ли это положение законодательству? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию

Вопросы для опроса по теме:

1. Виды и система источников трудового права.
2. Характеристика основных источников трудового права.
3. Роль судебной практики в развитии источников трудового права.

Тема доклада: «Перевод на другую работу: понятие и виды»

Тема 1.3. Субъекты трудового права

Форма контроля: тестирование, практическое задание, деловая игра, доклад

1. Трудовое право:

- а) Сложившийся комплекс экономических, административных, социальных отношений
- б) отрасль российского права, регулирующая трудовые отношения
- в) соглашение между работником и работодателем

2. Соглашение между работодателем и работником о порядке их отношений:

- а) трудовой договор; б) договор перевозки; в) коллективный договор;

3. Функция, заключающаяся в том, что трудовое законодательство устанавливает особый вид дисциплинарной ответственности:

- а) Производственная функция б) Регулятивная функция в) Охранительная функция г) Функция социальной защиты

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, если работник письменно предупредил собственника или уполномоченный им орган:

- а) за два месяца. б) за один месяц. в) за две недели

5. С какого возраста несовершеннолетний подросток может заключать трудовой договор самостоятельно:

- а) 14 лет б) 18 лет в) 16 лет

6. Испытательный срок нельзя устанавливать:

- а) младшему медицинскому персоналу б) молодому специалисту.
- в) медсестрам г) лицам, старше 50 лет.

7. Испытательный срок устанавливается:

- а) от 1 недели до 1 месяца, исключительный случай составляет 7 месяцев
- б) от 1 месяца до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- в) от 1 недели до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев
- г) от 2 недель до 3 месяцев, исключительный случай составляет 6 месяцев

8. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее:

- а) 15 рабочих дней б) 30 дней в) 28 календарных дней г) 24 календарных дня

9. К видам отдыха не относится:

- а) междусменный перерыв в работе б) обеденный перерыв
- в) специальный перерыв в течение рабочего дня г) очередной ежегодный отпуск.

10. Какой документ работнику не требуется представлять при приеме на работу?

- а) паспорт б) диплом в) военный билет (для военнообязанных).
- г) справку с места жительства.

Ответы к тестам по трудовому праву:

1. б, 2. а, 3. в, 4. в, 5. в, 6. б, 7. б, 8. б, 9. в, 10. г.

2. Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание

Задача. Два работника ООО «Алиса», считая, что права работников нарушаются работодателем, решили создать профсоюз. Имеют ли они на это право? Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы зарегистрировать профессиональный союз?

Возможно ли создание профсоюза в военной части, в медицинском учреждении, в полиции?

Деловая игра «Субъекты трудового права».

Тема доклада: «Правовое регулирование оплаты труда».

Тема 1.4. Трудовые правоотношения

Форма контроля: доклад

Тема доклада: «Правоотношения в сфере правового регулирования труда».

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Форма контроля: тестирование, практическое задание, деловая игра, доклад

Вариант 1

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Инициатива по проведению коллективных переговоров принадлежит:

- а. представителям работников
- б. представителям работодателей
- в. обоим.

2. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение

- а. семи календарных дней
 - б. семи рабочих дней
 - в. десяти календарных дней
 - г. десяти рабочих дней
- со дня получения уведомления.

2. Решения задач

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию с позиций соблюдения принципов трудового права.

Вариант 2

1) Выполнение заданий в тестовой форме

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка
- б) Квалификационный разряд
- в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
- б) обязанность вернуть долг
- в) вид гражданско-правовой ответственности.
- г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад
- б) наименование должности
- в) установление неполного рабочего дня.
- г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
- б) женщину, у которой мать-инвалид
- в) сотрудников, работающих менее года.
- г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад
- б) Квалификационный разряд
- в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

- а) конфликт
- б) трудовой спор
- в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

- а) Тарифная ставка
- б) Квалификационный разряд
- в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

- а) конфликт
- б) трудовой спор
- в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

- а) Ненормированный рабочий день
- б) Сверхурочная работа
- в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

- а) 40 часов
- б) 30 часов
- в) 36 часов
- г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание

Задача. Профсоюзный комитет частного маслозавода поставил перед собственником завода вопрос о снятии начальника отдела снабжения с занимаемой должности в связи с тем, что он не обеспечил выполнение условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

Какое решение может быть принято собственником? Какие вы знаете виды ответственности за неисполнение обязательств по коллективному договору?

Задача. Региональным трехсторонним соглашением по социально-трудовым вопросам Омской области установлено правило об обязательной выплате высвобождаемым работникам Омской области единовременного пособия в размере 50 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) за счет средств работодателя. Директор ООО «Бытовая химия», расположенного на территории Омской области, не входит в

объединение работодателей Омской области, не участвовал в принятии соглашения и отказывается выплачивать указанное пособие, ссылаясь на трудное финансовое положение ООО «Бытовая химия». Дайте правовую оценку данной ситуации. В каком порядке применяются нормы, установленные региональным соглашением?

Деловая игра «Заключение коллективного договора»

Тема доклада: «Правовой статус безработного»

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости трудоустройства населения.

Форма контроля: тестирование, практическое задание

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда

6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:

а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость

7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:

а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:

а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры

9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:

а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время

10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:

а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2.г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%

«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание

Задача. Немцев работал проходчиком на шахте «Первомайская» и был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам. Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

Задача. Иванов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы (далее – работодатель 1), поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию работодателя 1 Иванов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Иванову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Иванов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости. В каких случаях гражданам назначается пособие по безработице? Полагается ли пособие по безработице Иванову? Решите ситуацию по существу.

Задача. В службу занятости обратился гражданин Богатырев, ранее работавший частным нотариусом, с просьбой о регистрации в качестве безработного. Работниками службы занятости в качестве подходящей работы были предложены Богатыреву общественные работы. Он от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что предложенная работа не соответствует его квалификации и потому не является подходящей. Оцените позицию сторон с точки зрения законодательства о занятости.

Тема 2.2. Трудовой договор

Форма контроля: тестирование, практическое задание

Выполнение заданий в тестовой форме

Вариант 1

1. Выполнение заданий в тестовой форме

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата

2. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
 б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
 г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.

3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?

- а) должностной оклад б) наименование должности
 в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.

4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:

- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
 б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
 г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:

- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда
- 6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:**
- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость
- 7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:**
- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата
- 8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:**
- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры
- 9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:**
- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время
- 10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:**
- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2,г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Вариант 2

1) Выполнение заданий в тестовой форме

- 1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:**
- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата
- 2. Материальная ответственность – это:**
- а) обязанность возместить коллеге стоимость испорченной вещи.
б) обязанность вернуть долг в) вид гражданско-правовой ответственности.
г) обязанность работника возместить организации вред, нанесенный по его вине.
- 3. Какое условие не относится к необходимым условиям трудового договора?**
- а) должностной оклад б) наименование должности
в) установление неполного рабочего дня. г) распорядок рабочего времени.
- 4. К работе в выходные дни согласно законодательству нельзя привлекать:**
- а) сотрудников, принятых на работу более 10 лет назад.
б) женщину, у которой мать-инвалид в) сотрудников, работающих менее года.
г) женщину, у которой есть ребенок до 3-х лет.
- 5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника:**
- а) Оклад б) Квалификационный разряд в) Оплата труда
- 6. Развитое противоречие, характеризующееся непримиримостью позиций сторон, высшей степенью напряжения отношений между ними:**
- а) конфликт б) трудовой спор в) недоговорённость
- 7. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени:**
- а) Тарифная ставка б) Квалификационный разряд в) Заработная плата
- 8. Разновидность противоречия, которое имеет несколько стадий развития:**
- а) конфликт б) трудовой спор в) трудовые споры
- 9. Обязанность работника в случае необходимости эпизодически выполнять работу за пределами рабочего дня или более интенсивно:**
- а) Ненормированный рабочий день б) Сверхурочная работа в) Неполное рабочее время
- 10. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочая неделя:**
- а) 40 часов б) 30 часов в) 36 часов г) 24 часа

Ответы к тестам по трудовому праву:

1.в,2,г,3.г,4.г,5.б,6.а,7.а,8.б,9.а,10.в

Критерии оценки результата тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	50-69%
«неудовлетворительно»	Меньше 50 %

Практическое задание

Задача 1. В трудовом договоре, заключенном с директором АО «Моторы» Хвостовым, было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между Хвостовым и трудовым коллективом АО, директор был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение Хвостова? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

Задача 2. По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации.

Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируются порядок использования труда иностранцев в России?

Задача 3. Работница ООО «Янтарь» Сидорова заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «Янтарь» Афанасьеву, у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. Афанасьева явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на Афанасьеву дисциплинарное взыскание, а Сидорову уволила за прогул. Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении Сидоровой и Афанасьевой? Решите ситуацию по существу.

Задача 4. Г. работал в организации в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г. получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по месту работы хищения чужого имущества». Г., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Каков порядок ведения и выдачи трудовых книжек? Как следует поступить суду?

Задача 5. Иванов был неправомерно уволен с работы в ООО «Арго» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки. В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

Задача 6. Коротаев был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатов). Считая увольнение незаконным, Коротаев предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором свои требования мотивировал тем, что он был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение Коротаева при осуществлении мероприятий по сокращению штатов работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками. Разрешите данный спор по существу.

Задача 7. В соответствии с приказом директора ООО «Мисс» Ковалев был принят на должность слесаря со сроком испытания 4 месяца. Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой срок испытания может быть назначен в данном случае? Что такое испытание? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если Ковалева примут на работу со сроком испытания 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

Задача 8. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В. было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В связи с отказом пройти указанное освидетельствование В. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Дайте правовую оценку действий В. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

Задача 9. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела Петрова отказалась заключить договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил Петрову, что если она не подпишет договор, то будет уволена за нарушение трудовой дисциплины. Петрова договор подписывать отказалась и была уволена с работы. Какое основание увольнения работодатель, на Ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

Задача 10. Приказом директора фабрики контролера Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Л. является профгруппоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе.

Кто в этом споре прав?

Темы докладов по дисциплине Трудовое право

1. Основные права человека в области труда.
2. Российское трудовое право: прошлое и настоящее.
3. Трудовое законодательство РФ.
4. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
5. Социальное партнерство в сфере труда.
6. Защитная функция профессиональных союзов.
7. Коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.
8. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве, по кругу лиц.
9. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
10. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
11. Основания возникновения трудовых правоотношений.
12. Условия трудового договора в современных условиях.
13. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.
14. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
15. Трудовая правосубъектность иностранцев.
16. Виды переводов на другую работу.
17. Правовые последствия аттестации работников.
18. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
19. Особенности регулирования труда руководителя организации.
20. Особенности правового регулирования труда государственных служащих.
21. Классификация оснований прекращения трудового договора.
22. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работников.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника.
25. Особенности расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации на современном этапе.
26. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
27. Виды отпусков.
28. Гарантии и компенсации работникам, сочетающим работу с обучением.
29. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
30. Особенности регулирования труда женщин.
31. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
32. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
33. Материальная ответственность работодателя перед работником.
34. Право работника на охрану труда и его гарантии.
35. Надзор и контроль за охраной труда.
36. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
37. Рассмотрение трудовых споров в суде.
38. Право на забастовку.
39. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.
40. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
41. Правовые последствия незаконного увольнения.
42. Ученический договор.
43. Запрет дискриминации при найме на работу.

44. Правовое регулирование рабочего времени.
45. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения.
46. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты.
47. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
48. Защита персональных данных работника.
49. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
50. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений.

Тематика контрольных работ для ЗФО

1. Понятие и предмет трудового права России. Сфера действия трудового законодательства РФ.
2. Метод трудового права: понятие и основные особенности правового регулирования труда.
3. Соотношение (связь и разграничение) трудового и смежных с ним отраслей права.
4. Принципы российского трудового права. Свобода труда и равенство трудовых прав граждан.
5. Понятие и система источников трудового права. Особенности источников трудового права. Разграничение полномочий РФ и субъектов РФ в сфере правового регулирования труда.
6. Понятие и роль локального регулирования труда. Органы и правила локального нормотворчества, примеры обязательных локальных нормативных актов.
7. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений.
8. Понятие и виды субъектов трудового права: общая характеристика.
9. Граждане РФ (работники) – субъекты трудового права.
10. Порядок привлечения и использования труда иностранных граждан по законодательству РФ.
11. Работодатели (юридические и физические лица) – субъекты трудового права.
12. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, представительство сторон социально-партнерских отношений.
13. Уровни, формы и органы социального партнерства в сфере труда. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
14. Коллективный договор: понятие, значение, стороны и содержание.
15. Порядок заключения коллективного договора, срок и сфера его действия, регистрация коллективного договора.
16. Соглашения по социально-трудовым вопросам: понятие, виды, содержание, сфера действия соглашения. Генеральное соглашение.
17. Правовое регулирование занятости населения в РФ: основные акты и понятия (занятость, занятые граждане, подходящая работа). Государственные органы содействия занятости РФ и субъектов РФ.
18. Безработные граждане: понятие, правила регистрации, признание гражданина безработным.
19. Меры социально-правовой защиты временно незанятых и безработных граждан. Социальная защита отдельных категорий незанятых граждан.
20. Пособие по безработице: назначение, размеры, периоды выплаты, прекращение и приостановление.
21. Понятие и значение трудового договора. Содержание трудового договора: обязательные (перечень, значение) и дополнительные условия трудового договора. Недействительность условий трудового договора.

22. Сроки трудового договора. Срочные трудовые договоры: правила применения. Увольнение по истечении срока договора.
23. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. Аннулирование трудового договора.
24. Гарантии при заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу, правовые последствия необоснованного отказа.
25. Испытание при приеме на работу. Увольнение по результатам испытания.
26. Трудовые книжки работников: значение, основные акты и правила ведения. Выдача трудовой книжки при увольнении работника.
27. Понятие (признаки) и виды перевода на другую работу. Правила перевода на другую работу.
28. Временные переводы на другую работу.
29. Перемещение работника, изменение определенных сторонами условий трудового договора.
30. Отстранение от работы: понятие, основания, правила применения. Последствия незаконного отстранения.
31. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Законность и обоснованность увольнения работника.
32. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
33. Прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных федеральным законом правил приема на работу.
34. Увольнение в случаях смены собственника имущества организации, при изменении подведомственности, подчиненности организации или ее реорганизации.
35. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
36. Расторжение трудового договора в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности работодателя, сокращения штатов, численности работников.
37. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. Аттестация работников.
38. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей.
39. Расторжение трудового договора в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
40. Специальные виновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
41. Участие профсоюзного органа в решении вопросов о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
42. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников и в отдельных случаях (подростки, женщины, лица с семейными обязанностями, профсоюзные работники, представители работников, лица, исполняющие государственные обязанности, часть 6 ст. 81 ТК РФ).

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы для подготовки к дифференцированному зачету (заочная форма обучения)

1. Предмет, метод и система российского трудового права
2. Источники трудового права. Понятие и общая характеристика принципов трудового права.
3. Трудовое правоотношение. Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюзы. Коллективные договоры и соглашения.
4. Государственная политика в области занятости.
5. Права и гарантии граждан в области занятости. Правовая организация трудоустройства.
6. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия, территориальные органы службы занятости.
7. Правовой статус безработного.
8. Порядок признания граждан безработными, их регистрация.
9. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Порядок выплаты пособия по безработице.
10. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
11. Трудоустройство российских граждан за рубежом.
12. Понятие персональных данных работника и общие требования, предъявляемые при их обработке. Передача персональных данных работника.
13. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
14. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
15. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления.
16. Учет рабочего времени. Сверхурочные работы.
17. Право на отдых и его гарантии.
18. Понятие и виды времени отдыха.
19. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.
20. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в Российской Федерации. Индексация заработной платы.
21. Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов.
22. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций.
23. Системы заработной платы (повременная, сдельная и их разновидности).
24. Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет.
25. Оплата труда при отклонении от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
26. Ограничение удержаний из заработной платы, ограничение размера удержаний из заработной платы.
27. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
28. Понятие гарантийных и компенсационных выплат, их виды.
29. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и формы их выражения.
30. Ученический договор: понятие, содержание и основания расторжения.
31. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
32. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
33. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы, положения о дисциплине труда.

34. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды.
35. Дисциплинарный проступок как основание привлечения к дисциплинарной ответственности.
36. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.
37. Другие меры правового воздействия, применяемы к нарушителям трудовой дисциплины.
38. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее значение, отличие от гражданско-правовой ответственности.
39. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
40. Ограничение удержаний из заработной платы.
41. Материальная ответственность работодателя в связи с нарушением трудовых прав работников (право на труд, оплаты труда, охраны здоровья и др.).
42. Определение размера возмещения и порядок взыскания.
43. Компенсация морального вреда
44. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. 2. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
45. Управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда.
46. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
47. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда. Федеральная инспекция труда Российской Федерации (Рострудинспекция). Государственные инспекции труда субъектов РФ, районов, городов. Специализированные органы государственного надзора и контроля, действующие в системе министерств РФ (Государственная санитарно-эпидемиологическая служба, Госэнергонадзор и пр.).
48. Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраной труда.
49. Федеральная инспекция труда Российской Федерации (Рострудинспекция).
50. Государственные инспекции труда субъектов РФ, районов, городов.
51. Специализированные органы государственного.
52. Роль прокуратуры в надзоре за соблюдением трудового законодательства.
53. Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
54. Ответственность работодателя, его представителей, иных должностных лиц организаций за нарушение законодательства о труде и охране труда (дисциплинарная, материальная, административная, уголовная).
55. Понятие и виды трудовых споров.
56. Классификация трудовых споров: по субъектному составу, по предмету спора и др.
57. Исковые и неисковые трудовые споры.
58. Нормативная база порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации.
59. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения, подведомственность.
60. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и его особенности.
61. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.

Вопросы для подготовки к экзамену (очная форма обучения, заочная форма обучения)

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Метод трудового права.
3. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
5. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Международные нормы как источник трудового права.
8. Значение судебной практики в трудовом праве.
9. Локальные нормы как источник трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
12. Организации как субъекты трудового права.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Безработный как субъект трудового права.
15. Работодатель как субъект трудового права.
16. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
17. Коллектив работников как субъект трудового права.
18. Коллективный договор: понятие и стороны.
19. Коллективные соглашения: понятие и виды.
20. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
21. Содержание коллективного договора и его структура.
22. Генеральное коллективное соглашение.
23. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.
24. Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.
25. Формы социального партнерства.
26. Ответственность сторон социального партнерства.
27. Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.
28. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.
29. Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.
30. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.
31. Понятие и виды трудового договора.
32. Ученический договор.
33. Срочный трудовой договор.
34. Порядок заключения трудового договора.
35. Содержание трудового договора.
36. Трудовая книжка.
37. Испытание при приеме на работу.
38. Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.
39. Изменение условий трудового договора.
40. Перевод в случае производственной необходимости.
41. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
42. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.
43. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.

44. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.
45. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ценности.
46. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.
47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
48. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.
49. Прекращение трудового договора в связи с переводом (переходом) работника на другую работу.
50. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.
51. Расторжение срочного трудового договора.
52. Понятие и виды рабочего времени.
53. Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.
54. Сокращенное и неполное рабочее время.
55. Совмещение и совместительство.
56. Понятие и виды времени отдыха.
57. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
58. Правовое регулирование оплаты труда.
59. Порядок возмещения ущерба, причинного работодателю.
60. Трудовые споры: понятие и виды.
61. Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.
62. Федеральная инспекция труда.
63. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.
64. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
65. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
66. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Практические задачи к экзамену по дисциплине Трудовое право

Задача 1

Определите, какие из перечисленных ниже отношений входят в предмет регулирования отрасли трудового права:

- 1) заключение коллективного договора;
- 2) возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей;
- 3) оплата отпуска по беременности и родам;
- 4) выплата пособия по временной нетрудоспособности;
- 5) разрешение спора, возникшего в связи с неисполнением условия заключенного трудового договора о предоставлении однокомнатной квартиры по истечении двух лет работы;
- 6) возмещение ущерба, причиненного работодателем имуществу работника;
- 7) избрание выборного профсоюзного органа в организации;
- 8) привлечение к ответственности работодателя за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров;
- 9) предоставление работнику ежегодного отпуска.

Задача 2

Иванов купил земельный участок в г. Дмитрове для жилищного строительства. Организация «Домострой» в соответствии с заключенным договором привезла и

поставила на участке коттедж. Для внутренней отделки коттеджа Иванов пригласил нигде не работающего Сидорова. С 20 марта Сидоров приступил к работе. После отделки каждой комнаты (всего их было пять), Иванов расплачивался с Сидоровым. Оплата производилась с учетом выполненного объема работ и времени, которое было затрачено Сидоровым. Выполняя внутреннюю отделку веранды, 26 июня Сидоров упал, получив вывих плеча. В течение двух недель он не мог работать. Его временная нетрудоспособность была подтверждена листком нетрудоспособности, выданным городской поликлиникой. После окончания периода временной нетрудоспособности Сидоров 28 октября завершил отделку веранды. Иванов оплатил ему выполненную работу. Сидоров потребовал также оплатить ему период временной нетрудоспособности, поскольку его падение было вызвано ненадлежащим состоянием лестницы, которую предоставил Иванов. Лестница была очень старая, неустойчивая, поэтому сломалась, когда Сидоров на ней работал, что и привело к падению. Иванов отказался.

Сидоров обратился к мировому судье с требованием обязать Иванова: оплатить период временной нетрудоспособности; выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он работал у Иванова более шести месяцев; заключить с ним трудовой договор.

Определите правомерность требований Сидорова. В каких правоотношениях находились Иванов и Сидоров?

Задача 3

В кафе «Престиж» работали 10 официанток. В связи с проведением в кафе банкетов в вечернее время была приглашена Михайлова, в обязанности которой входило обслуживание банкетного зала. Директор кафе, когда предполагалось проведение банкета, предупреждал ее. Михайлова приходила в день проведения банкета и выполняла обязанности официантки. Каждую неделю проходило обычно два-три банкета.

Поскольку трудовой договор с Михайловой не был заключен, она полагала, что ее права нарушены. С предложением оформить трудовые возникшие надлежащим образом она обратилась к директору кафе, однако, получила отказ.

В каких правоотношениях с кафе находилась Михайлова?

Задача 4

Определите, какие из приведенных ниже положений признаются принципами правового регулирования трудовых отношений. Найдите в ТК РФ статьи, в которых данные принципы реализуются:

1. равенство прав и возможностей работников;
2. запрещение принудительного труда;
3. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
4. уважение и учет интересов сторон.

Задача 5

Определите, какое действие работодателя рассматривается как принуждение работника к труду:

- 1) направление работника в командировку без его согласия;
- 2) перевод работника на вышестоящую должность с более высоким должностным окладом без его согласия.
- 3) выплата заработной платы не в полном размере.

Задача 6

Определите, что следует отнести к принудительному труду:

- 1) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;
- 2) распоряжение директора организации электромонтеру Николаеву остаться сверхурочно в связи с аварией в организации и отремонтировать неисправную электропроводку, под угрозой применения дисциплинарного взыскания и лишения премии в случае отказа;

3) привлечение одинокой матери, имеющей десятилетнего ребенка, к работе в ночное время без ее согласия

Задача 7

Орган государственной власти субъекта РФ принял закон «Труд работников», в котором получили закрепление следующие положения:

1) трудовой договор заключается на основании поданного работником письменного заявления о приеме на работу;

2) трудовой договор расторгается по инициативе работодателя при длительной временной нетрудоспособности работника, длящейся более шести месяцев;

3) работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания – предупреждение, выговор, замечание, отстранение от работы;

4) продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней;

5) ночным временем для несовершеннолетних является время с 21 часа до 8 часов.

Определите правомерность принятия субъектом РФ закона «Труд работников» и содержащихся в нем положений.

Задача 8

Определите, каким нормативным правовым актом могут устанавливаться особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников:

1) ТК РФ; 2) федеральным законом; 3) указом Президента РФ; 4) постановлением Правительства РФ; 5) постановлением Минздравсоцразвития России.

Задача 9

Относится ли к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

1) порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;

2) порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;

3) тарифную систему оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ;

4) виды дисциплинарных взысканий;

5) порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых их бюджета субъектов РФ.

Задача 10

В чью компетенцию входит решение вопроса о переносе выходных дней на другие дни недели:

1. Государственной думы;

2. Президента РФ;

3. Правительства РФ;

4. Минздравсоцразвития России?

Задача 11

Укажите те из ниже перечисленных положений, которые относятся к правам работодателя:

1) принимать локальные нормативные правовые акты;

2) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;

3) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;

4) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на квотируемое рабочее место.

Задача 12

Определите, какие из приведенных положений следует отнести к обязанностям

работодателя:

- 1) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- 2) заключать коллективный договор;
- 3) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на излечении в больнице;
- 4) отстранить от работы бухгалтера, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.

Задача 13

Согласно ч.1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юрисконсульту с вопросом, мнение какого выборного профсоюзного органа ему следует учесть при утверждении графика отпусков.

Какое разъяснение дал юрисконсульт?

Задача 14

Согласно ст. 17 ФЗ от 12 января 1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам.

Какую информацию вправе получить выборный профсоюзный орган у работодателя? Как часто выборный профсоюзный орган может обращаться за интересующей его информацией? В течение какого срока работодатель обязан представить информацию?

Определите, обязан ли работодатель сообщать выборному профсоюзному органу:

- о численности работников;
- о наличии вакансий; размере заработной платы каждого работника; получаемой организацией прибыли;
- о численности несовершеннолетних работников; количестве временно нетрудоспособных;
- о нарушениях членами профсоюза трудовой дисциплины;
- об основаниях прекращения трудового договора с работниками;
- о количестве денежных средств, которые будут выделены на расширение производства; несовершеннолетних детей у работников.

Задача 15

Определите, какие вопросы решаются работодателем с учетом мнения, по заявлению, совместно, по согласованию выборного профсоюзного органа:

- 1) нарушение руководителем организации, его заместителями условий коллективного договора;
- 2) заключение коллективного договора;
- 3) снятие дисциплинарного взыскания с работника по представлению выборного профсоюзного органа
- 4) утверждение формы расчетного листка;
- 5) установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- 6) введение, пересмотр, замена норм труда;
- 7) увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности работников организации;

8) увольнение руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, по основанию - несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

9) привлечение работника к сверхурочной работе;

10) составление графика сменности;

11) разделение рабочего дня на части

В чем различие вышеперечисленных правомочий, предоставленных законодателем работодателю?

Задача 16

При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникло два вопроса.

В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена?

Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза?

Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов.

Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.

Задача 17

Старший мастер К. работал на молокозаводе с 1995 г. Членом профсоюза является с 1982 г. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом «а» п. 6 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза. Определите правомерность такого исключения.

Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?

Задача 18

Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса Института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения.

Определите, кто является субъектом трудовых отношений - Володя или Надя ?

Задача 19

Что предшествует заключению трудового договора с лицами, замещающими должности научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, а также должности декана и заведующего кафедрой?

Могут ли трудовые отношения с названными лицами возникнуть на основании судебного решения

Задача 20

Определите, что относится к обязанностям работника:

1) сообщить директору хлебозавода (руководителю структурного подразделения), где он работает, что мастер цеха выпечки кондитерских изделий положил в свою сумку два торта и направился к проходной завода;

- 2) отдыхать в течение предоставляемого обеденного перерыва и не выполнять свои должностные обязанности;
- 3) бережно относиться к имуществу сотрудников отдела, где он работает.

Задача 21

Определите, что является основанием возникновения трудовых отношений с:

- 1) учащимся, достигшим возраста 14 лет;
- 2) генеральным директором акционерного общества;
- 3) безработным инвалидом, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности II степени.

Задача 22

Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение семи календарных дней в коллективные переговоры не вступил. **Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?**

Задача 23

Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства:

- 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 2) защита от безработицы;
- 3) равноправие сторон;
- 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Раскройте содержание данных принципов. Найдите в ТК РФ нормы, в которых проявляется их действие.

Задача 24

Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства:

- 1) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 2) содействие в трудоустройстве;
- 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) полномочность представителей сторон.

Раскройте содержание данных принципов. Определите правовые последствия нарушения

Задача 25

В объединении «Никольская мануфактура» в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры» возникло несогласие по поводу возможности заключения в объединении нескольких коллективных договоров. По мнению директора должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников.

Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы. Поскольку объединение имеет два филиала и одно представительство в других городах, представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор.

Поскольку красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии пять километров от него, представительные органы работников данных цехов

обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора.

Определите, как следует поступить директору объединения.

Задача 26

Между работниками камвольного комбината «Октябрь» возник спор о том, на какой срок могут заключаться соглашения. Были высказаны следующие мнения: срок Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ определяется сторонами, поскольку законодателем он не ограничен; срок отраслевого регионального соглашения не может превышать три года; срок территориального соглашения не может превышать два года

Определите правомерность высказанных мнений.

Задача 27

Семин признан безработным. По его желанию он направлен на общественные работы. Поскольку оплата труда на общественных работах была выше размера выплачиваемого ему пособия по безработице, служба занятости приостановила выплату пособия по безработице.

Определите правомерность действий службы занятости.

Для каких категорий безработных граждан общественная работа признается подходящей работой?

Сформулируйте понятие «подходящая работа» и раскройте его содержание.

Задача 28

Качан признана безработной. Ей назначено пособие по безработице. В сентябре Качан исполнилось 54 года, и она обратилась в орган службы занятости с заявлением о желании досрочно выйти на пенсию по старости. В заявлении она указала, что служба занятости не может ей найти подходящую работу, необходимый страховой стаж у нее есть, размер предполагаемой пенсии у нее будет выше размера выплачиваемого ей пособия по безработице.

Как следует поступить службе занятости?

Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице лицам, имеющим страховой стаж для назначения пенсии по старости, превышающий необходимый для выхода на пенсию по старости?

Задача 29

В текст трудового договора с Ивановым, принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в ООО «Факел», включили следующие положения:

- 1) работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;
- 2) условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;
- 3) условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;
- 4) срок испытания составляет два месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на две недели.

Определите правомерность включенных положений.

Задача 29

ООО «Консалтинг реклама» объявило прием на вакантные должности, установив следующие требования:

- 1) для оператора телефонных продаж – коммуникабельность, четкая, грамотная речь, энергичный голос;

2) для руководителя новых рекламных проектов - опыт работы в области продажах, лидерские качества, знание английского или немецкого языка, ПК, наличие водительских прав.

Определите правомерность предъявляемых требований?

Задача 30

В одном из московских супермаркетов вывешено объявление о приеме мужчин на работу «Дедом Морозом».

Является ли данное требование при приеме на работу законным?

Задача 31

При поступлении на работу в троллейбусный парк на должность кассира Ковалевой, ее попросили написать заявление. После того, как она приступила к работе, ее ознакомили с приказом директора, в котором было указано, что качестве основания приема на работу является личное заявление Ковалевой. У нее возник вопрос – заключили ли с ней трудовой договор. Начальник отдела кадров троллейбусного парка ответил утвердительно.

Прав ли начальник отдела кадров?

Задача 32

Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении десяти календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей в связи с заключенным трудовым договором, однако в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности.

Как должен поступить директор организации «Маклер»?

Задача 33

Конов, в связи с образованием структурного подразделения цеха 4 в АО «Ельцовка», переведен с его согласия с должности старшего экономиста из цеха №1 в цех № 4 на одноименную должность. Образование цеха № 4 повлекло изменение штатного расписания организации. Согласно измененному штатному расписанию должность старшего экономиста в цехе № 4 получила название «Консультант-экономист». По мнению Конова, работодатель поступил неправомерно, поскольку перевод осуществлён без его согласия.

Необходимо ответить на следующие вопросы.

– ***Перевели или переместили Конова на другую работу в цех № 4?***

– ***Какие требования работодатель должен выполнить при переводе работника на другую работу?***

– ***Можно ли рассматривать изменение наименования должности работника как перевод на другую работу?***

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ВИДОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рекомендации по подготовке к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям (семинарам)

При подготовке к практическому занятию студент должен ознакомиться с планом, выполнить все инструкции, предложенные преподавателем.

Результатом работы является свободное владение теоретическим материалом, полные ответы на поставленные вопросы, коллективное обсуждение проблемных тем.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему.

Различают следующие виды докладов: научный доклад и учебный доклад. Научные доклады готовятся научными работниками для представления своих результатов на научной конференции, научном семинаре и др. К учебным докладам относятся студенческие доклады и любые другие доклады, подготавливаемые обучающимися средних образовательных учреждений.

Для того, чтобы облегчить работу над докладом, предлагаем разбить процесс на несколько последовательных этапов. Надеемся, что знакомство с ними поможет вам овладеть необходимым инструментарием и разобраться в принципах построения письменной работы.

Этапы подготовки доклада

1. Подготовка и планирование.
2. Выбор и осознание темы доклада
3. Подбор источников и литературы.
4. Работа с выбранными источниками и литературой.
5. Систематизация и анализ материала.
6. Составление рабочего плана доклада.
7. Письменное изложение материала по параграфам.
8. Редактирование, переработка текста.
9. Оформление доклада.
10. Выступление с докладом.

При подготовке доклада рекомендуется придерживаться следующих правил: Во-первых, необходимо четко соблюдать регламент.

Для того чтобы уложиться в отведенное время необходимо:

а) тщательно отобрать факты и примеры, исключить из текста выступления все, не относящееся напрямую к теме;

б) исключить все повторы;

в) весь иллюстративный материал (графики, диаграммы, таблицы, схемы) должен быть подготовлен заранее;

г) необходимо заранее проговорить вслух текст выступления, зафиксировав время и сделав поправку на волнение, которое неизбежно увеличивает время выступления перед аудиторией.

Во-вторых, доклад должен хорошо восприниматься на слух.

Это предполагает:

а) краткость, т.е. исключение из текста слов и словосочетаний, не несущих смысловую нагрузку;

б) смысловую точность, т.е. отсутствие возможности двоякого толкования тех или иных фраз;

в) отказ от неоправданного использования иностранных слов и сложных грамматических конструкций.

Доклады оцениваются по следующим критериям:

- соблюдение требований к его оформлению;

- необходимость и достаточность информации для раскрытия темы;

- умение обучающегося свободно излагать основные идеи, отраженные в докладе;

- способность учащегося понять суть задаваемых ему вопросов и сформулировать точные ответы на них.

Методические рекомендации по подготовке конспектов

При подготовке конспекта рекомендуется придерживаться такой последовательности:

1. Прочтите текст.

2. Определите цель изучения темы (какие знания должны приобрести и какими умениями обладать).

3. Выделите основные положения.

4. Проанализируйте основные положения.

5. Сделайте выводы.

6. Составьте краткую запись.

Работа с литературными источниками

В процессе обучения студенту необходимо самостоятельно изучать учебно-методическую литературу. Самостоятельно работать с учебниками, учебными пособиями, Интернет-ресурсами. Это позволяет активизировать процесс овладения информацией, способствует глубокому усвоению изучаемого материала.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого слова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по сути это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

При работе с литературой рекомендуется вести записи.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;

Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;

Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;

Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;

Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической последовательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Промежуточная аттестация

Каждый семестр заканчивается сдачей зачетов (экзаменов). Подготовка к сдаче зачетов (экзаменов) является также самостоятельной работой студентов. Студенту необходимо к зачету (экзамену) повторить весь пройденный материал по дисциплине в рамках лекций и рекомендуемой литературы.

Методические рекомендации по работе с Интернет-ресурсами

Среди Интернет-ресурсов, наиболее часто используемых студентами в самостоятельной работе, следует отметить электронные библиотеки, образовательные порталы, тематические сайты, библиографические базы данных, сайты периодических изданий. Для эффективного поиска в WWW студент должен уметь и знать:

- чётко определять свои информационные потребности, необходимую ретроспективу информации, круг поисковых серверов, более качественно индексирующих нужную информацию,

- правильно формулировать критерии поиска;

- определять и разделять размещённую в сети Интернет информацию на три основные группы: справочная (электронные библиотеки и энциклопедии), научная (тексты книг, материалы газет и журналов) и учебная (методические разработки, рефераты);

- давать оценку качества представленной информации, отделить действительно важные сведения от информационного шума;

- давать оценки достоверности информации на основе различных признаков, по внешнему виду сайта, характеру подачи информации, её организации;

- студентам необходимо уметь её анализировать, определять её внутреннюю непротиворечивость.

Запрещена передача другим пользователям информации, представляющей коммерческую или государственную тайну, распространять информацию, порочащую честь и достоинство граждан. Правовые отношения регулируются Законом «Об информации, информатизации и защите информации», Законом «О государственной тайне», Законом «Об авторском праве и смежных правах», статьями Конституции об охране личной тайны, статьями Гражданского кодекса и статьями Уголовного кодекса о преступлениях в сфере компьютерной информации.

При работе с Интернет-ресурсами обращайте внимание на источник: оригинальный авторский материал, реферативное сообщение по материалам других публикаций, студенческая учебная работа (реферат, курсовая, дипломная и др.). Оригинальные авторские материалы, как правило, публикуются на специализированных тематических сайтах или в библиотеках, у них указывается автор, его данные. Выполнены такие работы последовательно в научном или научно-популярном стиле. Это могут быть научные статьи, тезисы, учебники, монографии, диссертации, тексты лекций. На основе таких работ на некоторых сайтах размещаются рефераты или обзоры. Обычно они не имеют автора, редко указываются источники реферирования. Сами сайты посвящены разнообразной тематике. К таким работам стоит относиться критически, как и к сайтам, где размещаются учебные студенческие работы. Качество этих работ очень низкое, поэтому, сначала подумайте, оцените ресурс, а уже потом им пользуйтесь. В остальном с Интернет-ресурсами можно работать как с обычной печатной литературой. Интернет – это ещё и огромная библиотека, где вы можете найти практически любой художественный текст. В интернете огромное количество словарей и энциклопедий, использование которых приветствуется.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов

Оценка 5 «отлично» ставится обучающемуся, усвоившему взаимосвязь основных понятий учебной дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

Оценка 4 «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего практически задания, максимально приближенные к будущей профессиональной деятельности в стандартных ситуациях, усвоившему основную рекомендованную литературу.

Оценка 3 «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой.

Оценка 2 «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, недостаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, не справляющемуся самостоятельно с выполнением заданий, предусмотренных программой.