

**Приложение 1 к РПД К.М.05.02 Трудовое право
40.03.01 Юриспруденция
Направленность (профиль)
Правоохранительная и правоприменительная деятельность
Форма обучения – очная
Год набора - 2022**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| | | |
|----|------------------------|---|
| 1. | Кафедра | Юриспруденции |
| 2. | Направление подготовки | 40.03.01 Юриспруденция |
| 3. | Направленность | Правоохранительная и правоприменительная деятельность |
| 4. | Дисциплина (модуль) | К.М.05.02 Трудовое право |
| 5. | Форма обучения | очная |
| 6. | Год набора | 2022 |

1. Методические рекомендации

1.1 Методические рекомендации к самостоятельной работе студента

Концепция модернизации российского образования определяет основные задачи профессионального образования. Во главу угла ставится подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Студенту из пассивного потребителя знаний необходимо превратиться в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность.

СРС – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов).

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней.

СРС предполагает работу с литературными источниками. В процессе подготовки к занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме

практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Работа с научной литературой. Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования научного способа познания. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Студенты с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

Выделяют четыре основные установки в чтении научного текста: информационно-поисковая (задача – найти, выделить искомую информацию); усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения, излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений); аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему); творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним. 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. Внимательно читайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта. Выделите главное, составьте план, представляющий собой перечень заголовков, подзаголовков, вопросов, последовательно раскрываемых затем в конспекте. Это первый элемент конспекта.

Вторым элементом конспекта являются тезисы. Тезис - это кратко сформулированное положение. Для лучшего усвоения и запоминания материала следует записывать тезисы своими словами. Тезисы, выдвигаемые в конспекте, нужно доказывать.

Поэтому третий элемент конспекта - основные доводы, доказывающие истинность рассматриваемого тезиса. В конспекте могут быть положения и примеры. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана.

При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны 15 распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Конспектирование - наиболее сложный этап работы. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

1. Главное в конспекте не объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила – не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.

2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.

3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, взятием в рамочку, оттенением, пометками на полях специальными знаками, чтобы можно было быстро найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже после составления конспекта.

Составление схем, иллюстраций (рисунков), графиков, диаграмм. Это более простой вид графического способа отображения информации. Целью этой работы является развитие умения студента выделять главные элементы, устанавливать между ними соотношение, отслеживать ход развития, изменения какого-либо процесса, явления, соотношения каких-либо величин и т. д.

Схемы и рисунки широко используются в заданиях на практических занятиях в разделе самостоятельной работы. Эти задания могут даваться всем студентам как обязательные для подготовки к практическим занятиям. Роль студента: изучить информацию по теме; создать тематическую схему, иллюстрацию, график, диаграмму; представить на контроль в установленный срок.

Критерии оценки: соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; наличие логической связи изложенной информации; аккуратность выполнения работы; творческий подход к выполнению задания; работа сдана в срок.

1.2 Методические рекомендации по организации работы студентов во время проведения лекционных занятий

Лекция - одна из основных форм учебных занятий в вузе. Лекция как способ сообщения знаний имеет много достоинств. Лекция позволяет сориентировать студентов в рассматриваемой проблеме, раскрыть ее стороны, дать анализ взглядов и концепций по

рассматриваемому вопросу, указать наиболее значительные научные работы, посвященные данной проблеме. Лекция - очень экономичный и эффективный и способ передачи знаний.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Слушание лекции предполагает активную мыслительную деятельность студента, главная задача которого - понять сущность темы, уловить логику рассуждений лектора; размышляя вместе с ним, оценить его аргументацию, составить собственное мнение об изучаемых явлениях и соотнести услышанное с тем, что уже изучено. При этом студент должен еще успевать делать записи изложенного в лекции материала. Ведение записей, которые называются конспектами (от латинского conspectus «обзор»), является творческим процессом, требует определенных умений и навыков. При этом следует учитывать ряд моментов:

- в ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, научные выводы и практические рекомендации, задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

- не следует записывать дословно все, что говорит преподаватель. Если студент будет к этому стремиться, в записях неизбежны пропуски, нарушения логики изложения материала. Надо выражать мысли кратко и своими словами, записывая только самое важное;

- необходимо отделять главное от второстепенного, записывая основные положения. Факты, которые приводит преподаватель, также следует отмечать - для этого достаточно нескольких ключевых слов;

- записи должны быть сжатыми, логично связанными, представлять собой вид развернутого плана лекции;

- если в лекции предлагаются схемы, таблицы, чертежи, следует полностью заносить их в конспект;

- по ходу лекции преподаватель отмечает важные положения, поэтому в записях нужно делать соответствующие выделения, используя подчеркивания и разноцветные выделения;

- в тетради должны быть поля, которые употребляются для уточняющих записей, комментариев;

- следует использовать красную строку для выделения смысловых частей в записях;

- студент должен выработать собственную систему сокращения часто встречающихся слов. Это даст возможность меньше писать, больше слушать и думать;

- сразу после лекции необходимо просмотреть записи и по свежим следам восстановить пропущенное.

Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Следует подчеркнуть, что лекция - это не весь материал по изучаемой теме, это - «путеводитель» для самостоятельной учебной и научной работы.

1.3 Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям

Семинар – активная форма работы студентов. Участие в работе группы на семинаре способствует более прочному усвоению материалов лекций, глубокому осмыслению причинно-следственных связей между отдельными явлениями общественной жизни, пониманию актуальности изучаемых проблем.

В основе подготовки к семинару лежит работа с конспектами лекций и рекомендованной кафедрой учебной литературой. Семинары посвящаются самым главным, ключевым темам курса.

Цель занятий состоит в том, чтобы уточнить, углубить и обобщить полученные знания, научиться творчески подходить к изучению теоретических проблем. Одновременно семинары являются и формой контроля за самостоятельной работой студентов.

Практическое занятие – вид учебных занятий, при котором в результате предварительной работы над программным материалом преподавателя и студента, в обстановке активного общения решаются познавательные задачи. В основе подготовки к практическому занятию лежит самостоятельная работа студентов по планам, заранее выданным преподавателем, и работа с нормативными правовыми актами и литературой. Практическое занятие по данной дисциплине в отличие от лекции предполагает коллективное обсуждение студентами наиболее важных проблем изучаемого курса. Это не пересказ лекции или текста закона, а осмысление изучаемой проблемы и представление на обсуждение своих мыслей по содержанию материала.

Задача практического занятия не только в том, чтобы изучить какой-то вопрос или ряд вопросов по конкретной теме. На таком занятии студенты обучаются излагать свою точку зрения перед аудиторией, отстаивать ее в научном споре, логично, аргументировано опровергать оппонентов, связывать теорию с практикой.

Практические занятия направлены на развитие у студентов навыков самостоятельной работы над литературными источниками, законами и иными правовыми актами, материалами практики, коллективное обсуждение наиболее важных проблем изучаемого курса, решение практических задач и разбор конкретных жизненных ситуаций.

Подготовка к практическим занятиям включает в себя изучение рекомендованных нормативно-правовых актов, материалов судебной практики, учебной и специальной литературы. При подготовке к ответу на теоретические вопросы необходимо уяснить содержание и значение основных понятий и категорий, используемых в административном, гражданском, уголовном и иных отраслях законодательства. Большую помощь при изучении курса может оказать знакомство с публикациями в юридических журналах. Рекомендуется пользоваться возможностями СПС Консультант Плюс.

К ответам студентов на вопросы предъявляются следующие требования:

- четко сформулируйте проблему, которую необходимо раскрыть;
- проанализируйте существующие точки зрения, рассмотрите теорию и практику;
- изложите свою точку зрения на рассматриваемый вопрос, аргументируйте ее, подкрепите соответствующим материалом, ссылками на нормативные материалы, точки зрения ученых, правоприменительную практику;
- сделайте выводы, которые вытекают из сказанного;
- запишите заключение, сделанное преподавателем в конце занятия.

Каждый студент обязан активно и творчески продумать содержание ответов на все вопросы, выносимые на занятия. Очень важно теоретические проблемы рассматривать в связи с конкретными событиями и фактами изучаемого исторического периода, а также в связи с современностью, с сегодняшними задачами Российского государства.

Руководствуясь методическими рекомендациями, следует продумать основные тезисы выступления. Необходимо ознакомиться с библиографией темы и вопроса, выбрать доступные издания из списка литературы рекомендованной к лекциям и семинарам. Рекомендованные списки могут быть дополнены.

Выступление на семинаре должно быть рассчитано на 5—7 минут. На занятиях нужно внимательно следить за выступлениями однокурсников, ставить неясные вопросы на

обсуждение группы, обращаться за разъяснением к преподавателю, делать дополнительные записи в тетради.

Внимательное прослушивание выступающих на семинаре дает возможность, опираясь на изученный материал, определить, достаточно ли глубоко изложен вопрос, показано ли его значение в современных условиях, не допущены ли неточности при его освещении. Затем следует выступить и дополнить сообщения выступающих, уточнить те или иные положения, поставить новые вопросы. В этом случае на семинаре может развернуться дискуссия, споры по обсуждаемой теме. Ведение дискуссии на семинарах прививает студентам культуру общения, формирует навыки аргументированного отстаивания своей точки зрения.

На семинаре следует избегать выступления по написанному тексту. Важно самостоятельно формулировать мысли, свободно оперировать данными (фактами, цифрами и т. д.). Выступление по конспекту, плану, а то и без них прививает не только умение излагать материал своими словами, но и вырабатывает навыки публичного выступления. Активно мыслить на семинаре должны не только выступающие, и все его участники.

Главное в работе семинара — это активное обсуждение вопросов, которые выносятся на занятия.

Семинары - самая активная и наиболее действенная форма самостоятельной работы студента. Здесь происходит живое общение студентов между собой и с преподавателем. В ходе и в итоге семинара студенты, конечно, приобретают определенные знания. Но более важно, с какими знаниями, с какой подготовкой они приходят на семинар.

Форма проведения семинара, прежде всего, зависит от уровня знаний студентов, от степени их подготовленности к нему. Формы проведения семинарских занятий могут быть самые разнообразные: семинары-дискуссии, семинары-пресс-конференции, «круглые столы», формы презентаций и др.

Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу. Непосредственное проведение практического занятия предполагает, например, • индивидуальные выступления студентов с сообщениями по какому-либо вопросу изучаемой темы; • фронтальное обсуждение рассматриваемой проблемы, обобщения и выводы; • решение задач и упражнений по образцу; • решение вариантных задач и упражнений; • решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; • проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности. • выполнение контрольных работ; • работу с тестами.

Структура семинара. В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы семинарское занятие может состоять из четырех-пяти частей: 1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины. 2. Доклад и/или выступление с презентациями по проблеме семинара. 3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия. 4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой. 5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут.

Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов семинарского занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут.

После докладов следует их обсуждение – **дискуссия**. В ходе этого этапа семинарского занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его

содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на семинарском занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут.

Подведением итогов заканчивается семинарское занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

В современных условиях развития мультимедийных технологий большой интерес вызывают семинары, на которых осуществляется тестирование на основе прикладных компьютерных программ. При любой форме проведения семинара необходимо соблюдать одно методическое требование: студенты приходят на семинар для творческого спора, дискуссии, сопоставления своего мнения и своей точки зрения с позицией других, для обмена аргументами, доказательствами.

Поэтому настоящие методические советы по подготовке к семинарским занятиям имеют своей целью оказать помощь студентам в самостоятельной подготовке к занятиям.

Тематика семинарских занятий составлена по проблемно-хронологическому принципу.

Практикум ориентирует на изучение текстов важнейших правовых документов, работ известных авторов, а также новейших публикаций, создающих основу для сопоставления различных точек зрения и собственных выводов. К темам и разделам, слабо освещенным в юридических учебниках и пособиях, рекомендован более обширный список литературы.

Для глубокого усвоения учебного материала немалое значение имеет выполнение заданий – составление схем, анализ фрагментов источников и тестирование по темам курса с целью закрепления и текущей проверки знаний.

Семинары проводятся с целью углубленного изучения студентами определенных тем, памятников права, закрепления и проверки знаний, полученных на лекциях и самоподготовке, овладения навыками самостоятельной работы, публичных выступлений и ведения научной полемики.

1.4 Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию».

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны соответствовать научно-методическим требованиям вуза и быть указаны в докладе.

Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.

Докладчики должны знать и уметь: сообщать новую информацию; использовать технические средства; хорошо ориентироваться в теме всего семинарского занятия; дискутировать и быстро отвечать на заданные вопросы; четко выполнять установленный регламент (не более 10 минут); иметь представление о композиционной структуре доклада и др.

Структура выступления. Вступление помогает обеспечить успех выступления по любой тематике. Вступление должно содержать: название, сообщение основной идеи, современную оценку предмета изложения, краткое перечисление рассматриваемых

вопросов, живую интересную форму изложения, акцентирование внимания на важных моментах, оригинальность подхода. Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой темы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. При этом логическая структура теоретического блока не должны даваться без наглядных пособий, аудиовизуальных и визуальных материалов. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы.

1.5 Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Основной целью тестовых заданий является контроль знаний студентов по дисциплине. При этом необходимо начинать работу по любой теме дисциплины с изучения теоретической части. Студентам следует ознакомиться с нормативными актами и специальной литературой, рекомендуемыми преподавателем. При подготовке к тестам следует прочитать примерные тестовые вопросы и задания, ознакомиться с примерами их решения. После этого следует приступать к решению непосредственно тестовых заданий с целью контроля усвоения знаний, полученных в результате изучения данного курса.

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов. При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо: а) готовясь к тестированию, проработайте информационный материал по дисциплине. Проконсультируйтесь с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы; б) четко выясните все условия тестирования заранее. Вы должны знать, сколько тестов Вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д. в) приступая к работе с тестами, внимательно и до конца прочтите вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выберите правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов выпишите цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам; г) в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант. д) если Вы встретили чрезвычайно трудный для Вас вопрос, не тратьте много времени на него. Переходите к другим тестам. Вернитесь к трудному вопросу в конце. е) обязательно оставьте время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Тесты, отслеживают процесс становления компетентности студентов, направлены на определение уровня мышления и понимания предмета.

К преимуществам тестирования относятся возможность проверки большого объема информации, отсутствие субъективного фактора со стороны экзаменаторов, равенство шансов, экзаменуемых и экономия времени. Однако от того, насколько качественно будет составлен тест, зависит уровень точности результатов.

Чтобы успешно выполнить тестовые задания необходимо соблюдать определенные правила и рекомендации.

Как подготовиться к тесту по теоретическому изученному или изучаемому материалу.

- Составьте план: когда, в какой день и что именно вы будете учить. Разбейте материал по смысловым блокам. Главное, чтобы ваш план предполагал охват всего курса.
- Распределите материал и в соответствии со сложностью вопросов. Начинать с тех, которые вам хорошо знакомы и не вызывают у вас особенных трудностей. Но повторить их стоит обязательно, так как в любых, даже самых легких для вас вопросах могут оказаться не учтенные вами ранее нюансы. К тому же, вы психологически подготовите себя к освоению более сложного материала.
- Прочитайте текст выделите в нем основные моменты, составьте план, попутно выявляя логические связи между его пунктами. После еще раз прочитайте текст и

перескажите его. Не зубрите, так как в этом случае от вас может ускользнуть смысл прочитанного.

- Всегда записывайте конспекты лекций и составляйте на их основе схемы и таблицы. Отдельно выпишите все определения, термины, имена и даты по курсу. Впоследствии, особенно если у вас хорошо развита зрительная память, вам будет достаточно быстро пролистать тетрадь, чтобы все вспомнить.

- Чтобы проверить, насколько хорошо вы подготовились к тестам, пройдите один из тестов по самопроверке. Отметьте после его прохождения все возможные ошибки, допущенные вами при его решении, выучите или повторите тот материал, по которому не было обнаружено достаточных знаний, и пройдите еще один вариант теста. Вы можете воспользоваться в этих целях и онлайн-тестами. Их можно найти на сайтах www.egemetr.ru, www.egesha.ru и многих других.

- Если по той или иной причине вам никак не удается освоить курс, обратитесь к преподавателю за дополнительной консультацией

Существуют определенные психологические приемы для удачной сдачи тестов:

1. Надо идти на сдачу теста с уверенностью в своих знаниях. Не нужно в себе сомневаться!

2. Избавьтесь от страха, только не с помощью успокаивающих препаратов, которые, кстати, могут работать против вас.

3. Когда получаете тест, попробуйте расслабиться, закрыть на некоторое время глаза и потом перейти к знакомству с ним.

Правила сдачи тестов:

- Прочтите весь тест, чтобы ознакомиться, возможно, последующие вопросы смогут вам что-то подсказать по поводу предыдущих ответов.

- Отвечайте изначально на легкие ответы, оставьте на потом сложные ответы, которые займут у вас больше времени.

- Заранее обратите внимание на то, сколько именно времени дано для каждого вопроса, и оцените правильно свое время, не тратьте слишком много времени, но и не торопитесь.

- Когда вы инстинктивно считаете, что правильный ответ -это первый ответ, посмотрите все-таки и последующие ответы, так как четвертый вариант может указать на правильность 1 и 4 варианта.

- Не пугаетесь, когда ответ номер А, то есть первый ответ попадает часто, по статистике 20% из результатов тестов, в качестве правильного ответа вступает именно первый ответ.

- Не гадайте ответ, и, если вы все же не знаете правильный ответ, попытайтесь сделать ассоциации, но никак не выбираете наугад самый сложный ответ, который вам непонятен, он чаще всего окажется неправильным.

- В случае коротких вопросов и коротких ответов не ищите подсказку в самом вопросе, не теряете на это время. В случае длинных вопросов можете попробовать эту методику – работает (в длинных вопросах может быть часть ответа).

- Если пришло время сдавать тест, но вы не смогли логично найти правильный ответ, ответьте, хоть что-нибудь, так как таким образом у вас появляется, шанс ответить правильно. Отсутствие ответа это уже неправильный ответ.

- Когда вы инстинктивно считаете, что какой-то ответ правильный, изначально все, же проанализируете его правильность. Интуитивно вы можете выбрать правильный ответ, но не забывайте интуиция тоже может подвести.

- Проверьте тщательно тест, перед тем как его сдать, оставьте себе времени на проверку заранее, так как проверка имеет немаловажное значение, хотя бы, потому что вы должны удостовериться, что ответили на все вопросы

Таким образом, опыт преподавателей, применяющих тестовый контроль, показывает, что применение полиформных тестов значительно повышает их разнообразие и позволяет

провести более объективную оценку знаний. Задания данного типа позволяют применять их для проверки качества усвоения материала более крупных разделов, тем, блоков, имеющих большую важность для приобретения устойчивых знаний. Итоговый контроль проводится в конце изучения курса с целью выявления степени овладения системой знаний по изучаемой дисциплине.

1.6 Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов)

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем.

Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Роль студента: изучить учебную информацию по теме; провести системно – структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она не стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок. Критерии оценки: соответствие содержания задачи теме; содержание задачи носит проблемный характер; решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов; продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности; задача представлена на контроль в срок.

1.7 Методические рекомендации по подготовке к сдаче экзамена

Изучение дисциплины завершается экзаменом. Подготовка к экзамену способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На экзамене студент демонстрирует то, что он приобрел в процессе обучения по конкретной учебной дисциплине.

За 3-4 дня нужно систематизировать уже имеющиеся знания. На консультации перед экзаменом студентов познакомят с основными требованиями, ответят на возникшие у них вопросы. Поэтому посещение консультаций обязательно.

Требования к организации подготовки к экзаменам те же, что и при занятиях в течение семестра, но соблюдаться они должны более строго. При подготовке к экзаменам у студента должен быть хороший учебник или конспект литературы, прочитанной по указанию преподавателя в течение семестра.

Вначале следует просмотреть весь материал по сдаваемой дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения.

2. Планы практических занятий

Занятие 1.

Тема 3. Субъекты трудового права (8 часов)

План:

1. Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание.
2. Организация как субъект трудового права. Другие субъекты, в том числе обладающие правом приема на работу. Характеристика их основных прав и обязанностей.
3. Граждане как субъекты трудового права, их основные права и обязанности. Трудовые права иностранцев и лиц без гражданства.
4. Управление организацией. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации. Администрация как субъект трудового права.
5. Понятие трудового коллектива. Нормативные акты, определяющие их деятельность. Полномочия трудового коллектива, их классификация. Органы трудового коллектива (общие собрание, совет). Участие трудового коллектива в управлении организацией, в локальном регулировании условий труда.
6. Выборные профсоюзные органы в организациях как субъекты трудового права.

Литература: НПА, [1, с. 55-72].

Вопросы для самоконтроля

1. Какие критерии существуют для классификации субъектов трудового права?
2. В чем состоит отличие трудовой право-дееспособности от гражданско-правовой?
3. Каковы права и обязанности граждан как субъектов трудового права?
4. Каковы полномочия руководителя организации?
5. Каковы права и обязанности администрации как субъекта трудового права?
6. Какие существуют органы трудового коллектива?
7. Какие права и обязанности существуют у выборных профсоюзных органов?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

На заводе «Красный путь» действует три первичных профсоюзных организации, ни одна из которых не объединяет более половины работников. Каждая из них направила директору завода предложение вступить в переговоры о заключении коллективного

договора, однако он всем отказал, пояснив, что они не представляют интересы большинства работников.

Оцените позицию директора завода. Каким образом можно решить сложившуюся ситуацию?

Задача № 2.

Первичная профсоюзная организация средней школы обратилась в районный департамент образования с предложением о заключении коллективного договора. Представитель департамента сообщил в письменной форме выборному профсоюзному органу школы, что департамент образования, несмотря на то, что осуществляет финансирование школы, работодателем не является, поэтому коллективный договор заключить не может.

Дайте правовую оценку позиции департамента образования. С кем следует вступать в коллективные переговоры профкому школы?

Задача № 3.

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

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача № 4.

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

В ОАО «Приборстрой» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и трудовым коллективом.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

Задание для самостоятельной работы

Подготовить доклад по темам:

Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации.

Теоретико-правовые основы и система источников трудового права.

Использование труда иностранных граждан.

Институт трудовых отношений профессиональных футболистов

Занятие 2.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда (8 часов)

План:

1. Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.
2. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений.
3. Понятие и значение соглашений: нормативные акты, регулирующие договорный метод регулирования трудовых отношений. Виды соглашений: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений. Контроль за выполнением соглашений.
4. Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора.

5. Ответственность за уклонение от участия в переговорах и за невыполнение соглашений и коллективных договоров.

Литература: НПА, [1, с. 72-88].

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое социальное партнерство в сфере труда?
2. Каковы общие правила ведения коллективных переговоров?
3. Какие нормативные акты регулируют заключение соглашений?
4. Каков порядок и сроки разработки и заключения соглашений?
5. Как осуществляется контроль за выполнением соглашений?
6. В каком порядке заключается коллективный договор?
7. Какова структура и содержание коллективного договора?
8. Какая ответственность предусмотрена за уклонение от участия в переговорах и за невыполнение соглашений и коллективных договоров?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

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

Законны ли действия центра занятости?

Задание для самостоятельной работы:

Задача №1.

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

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача № 2.

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Занятие 3.

Тема 5. Занятость населения и трудоустройства (8 часов)

План:

1. Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения.

2. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице.

3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

Литература: НПА, [1, с. 101-127].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите основные принципы государственной политики в области занятости населения.
2. Что такое занятость граждан?
3. Кто считается занятым?
4. Каковы основные права и обязанности безработного?
5. Какие существуют формы трудоустройства?
6. Какая работа считается подходящей?
7. В каком порядке осуществляется регистрация безработных граждан?
8. Как исчисляется размер пособия по безработице? Каковы сроки его выплаты?

Задание для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы:

| Признак подходящей работы | Характеристика |
|---------------------------|----------------|
| | |

2. Составьте краткий реферат по следующим вопросам:

- А) Служба занятости - понятие и функции.
- Б) Трудоустройство граждан РФ за границей.

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

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

Законны ли действия центра занятости?

Задача № 2.

Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 рублей. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Задача № 3.

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

Оцените правомерность действий центра занятости.

Задача № 4.

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения. Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Задача № 5.

Безработный Сикайло при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 рублей. Сикайло обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Занятие 4.

Тема 6. Трудовой договор (6 часов)

План:

1. Понятие трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Оформление приема на работу.
4. Виды трудовых договоров и их классификация. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
5. Изменение трудового договора. Понятие и виды переводов. Отстранение от работы. Совмещение, совместительство.
6. Прекращение трудового договора: понятие, основания и порядок.
7. Порядок заключения трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства, проживающими на территории России.

Литература: НПА, [1, с. 127-149].

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие трудового договора.
2. В чем различие между трудовым и гражданско-правовым договорами?
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Каково содержание трудового договора?
5. Каков порядок заключения трудового договора?
6. Что такое перевод на другую работу?
7. Что является основаниями отстранения от работы?

8. Каковы основания прекращения трудового договора?

Задание для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора от договора подряда.

Составьте таблицу:

| Категория работников | Срок испытания при приеме на работу | Норма права |
|----------------------|-------------------------------------|-------------|
| | | |

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

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

Правомерно ли увольнение работника?

Задача № 2.

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Задача № 3.

Два работника за три часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пиво с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, и был остановлен на территории организации руководителем. О появлении на работе в нетрезвом состоянии был составлен акт.

Оцените правовые последствия действий двух работников.

Задача № 4.

Работник за прогул в течение трех часов был уволен по пункту 5 ст. 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин своих трудовых обязанностей. Работник уже имел действующее дисциплинарное взыскание в виде выговора за драку в общежитии завода.

Правомерно ли увольнение работника?

Занятие 5.

Тема 7. Рабочее время и время отдыха (6 часов)

План:

1. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени (рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня). Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время.

2. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Особенности режима рабочего времени: графики сменности работы, вахтовый метод организации работ, скользящие (гибкие) графики работ. Дежурства и их правовой режим.

3. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения

сверхурочных работ.

4. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; междудневный перерыв; выходные дни; праздничные нерабочие дни.
5. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.
6. Ежегодный основной отпуск (порядок предоставления, продолжительность).
7. Дополнительные отпуска (виды и порядок предоставления).
8. Отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению работника, по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам) и порядок их предоставления.

Литература: НПА, [1, с. 208-230].

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под рабочим временем?
2. Что считается сверхурочной работой?
3. В каких случаях допускается сверхурочная работа?
4. Понятие и виды времени отдыха?
5. Какие существуют виды перерывов в течение рабочего дня?
6. Какие существуют виды отпусков?
7. Каков порядок предоставления ежегодного основного отпуска?
8. В каких случаях работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

Смирнова каждый год брала годовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней и одновременно отпуск без сохранения заработной платы на месяц. Руководитель ей оплачивал годовой отпуск из расчета 25 календарных дней, так как месяц работница в год не работает и отпускные за этот месяц не положены.

Прав ли руководитель организации?

Задача № 2.

Работодатель, составляя график отпусков на 2007 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

Задача № 3.

Работник поступил на работу в порядке перевода от другого работодателя. При переговорах о переводе ему было обещано новым работодателем, что после трудоустройства в новой организации он получит ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в летний период до истечения шести месяцев работы, так как в то время он был несовершеннолетним. В новом трудовом договоре это условие не было отражено. После перехода работнику отказали в предоставлении отпуска в летнее время, сославшись на утвержденный график отпусков и на то, что работник уже совершеннолетний. Работник, полагая, что его право было нарушено, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должно быть принято КТС?

Задача № 4.

Работодатель, составляя график отпусков на 2018 год, в интересах производства не стал учитывать пожелания некоторых работников об отпуске в определенное время года, а также заявления работающего несовершеннолетнего в возрасте 17,5 лет о предоставлении ему отпуска в июле месяце.

Обязан ли работодатель учитывать пожелания каждого работника при составлении графика отпусков?

Занятие 6.

Тема 8. Заработная плата. Гарантии и компенсации (6 часов)

План:

1. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное.
2. Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) в бюджетной сфере. Аттестация, установление разрядов. Понятие и виды стажа. Надбавки и доплаты.
3. Локальное регулирования оплаты труда. Право организаций самостоятельно определять формы, систему и размеры оплаты труда.
4. Договорная форма оплаты труда. Ее особенности.
5. Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Нормы выработки и сдельные расценки. Порядок их установления.
6. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда (оплата работы в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств).
7. Порядок оплаты труда. Сроки выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из него.
8. Понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Их сходства и различие с заработной платой.
9. Понятие компенсационных выплат. Компенсационные выплаты при командировках. Компенсации при переезде на работу в другую местность. Компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Литература: НПА, [1, с. 248-275].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каков порядок оплаты труда. Сроки выплаты вознаграждения за труд и ограничение удержаний из него?
2. Каково понятие, правовые основания и виды гарантийных выплат и доплат. Каковы их сходства и различие с заработной платой?
3. Что значит понятие компенсационные выплаты?
4. Каковы компенсации работникам, совмещающим работу с обучением?

Задание для самостоятельной работы:

Решите задачи:

Задача № 1.

Начальник заготовительного цеха меховой фабрики 25 марта издал приказ, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышались нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы завышенными, не соответствующими условиям и организации труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган предприятия с требованием обязать начальника цеха отменить приказ.

Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке и при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки на конкретном предприятии?

Задача № 2.

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер автотранспортного предприятия предложил группе ремонтных рабочих во главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения неотложных работ. Однако в этот день завершить все работы не удалось, и тем же работникам на следующий день снова было предложено остаться на работе на три часа.

При получении расчетных листов по заработной плате за истекший месяц рабочие обнаружили, что в таблице учета рабочего времени сверхурочная работа, выполненная ими, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам, и выполненная в это время работа должна быть произведена в нормальное рабочее время. Кроме этого, для выполнения сверхурочных работ требуется согласие выборного профсоюзного органа. Рабочие обратились в КТС предприятия с заявлением обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу спора? Как должен решиться вопрос относительно всех участников выполненной работы?

Задача № 3.

Начальник планового отдела К. Чернов в связи с временной нетрудоспособностью отсутствовал на работе два месяца. Его должностной оклад – 10 тыс. руб. Исполнение обязанностей начальника отдела было возложено на его заместителя Сушина, месячный оклад которого составляет 8 тыс. руб. По итогам работы предприятия в декабре начальнику К. Чернову причиталась премия в размере 6 тыс. руб., а заместителю Н. Сушину – в размере 25% месячного оклада.

Имеет ли Н. Сушин право на доплату к своему окладу на время заместительства? Полагается ли Сушину за время замещения К. Чернова премия, равная причитающейся начальнику отдела?

Задача № 4.

В трудовом договоре с Е. Пашкиным, который принят на работу в ООО инженером по снабжению, предусмотрено условие о выплате ему 10% средств, сэкономленных при закупке материалов. Однако ООО указанные суммы не выплачивало, и Пашкин обратился с заявлением о взыскании заработной платы в КТС. Ответчик требования Е. Пашкина не признал и пояснил, что закупка материалов – непосредственная обязанность данного работника, за которую он получает заработную плату. Кроме того, администрация ООО сослалась на то, что сразу после приема на работу Пашкина в ООО был заключен коллективный договор, которым оговорены условия премирования работников, выплаты от сэкономленных сумм там не предусмотрены. Коллективный договор (как акт более высокой юридической силы) отменяет действие ранее заключенных трудовых договоров, в том числе заключенного с Пашкиным. Дополнительным аргументом, по мнению работодателя, является тот факт, что Е. Пашкин непосредственно участвовал в разработке и принятии коллективного договора.

Решите спор от имени КТС.

Занятие 7.

Тема 9. Дисциплина труда (6 часов)

План:

1. Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
2. Внутренний трудовой распорядок. Основные нормативные акты о дисциплине

труда. Локальные нормативные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок.

3. Права и обязанности работников и работодателей.

4. Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.

5. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Дисциплинарный проступок. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Другие меры воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Литература: НПА, [1, с. 289-303].

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие существуют права и обязанности работников и работодателей?
2. Что такое трудовая дисциплина?
3. Какие предусмотрены методы обеспечения трудовой дисциплины?
4. Меры поощрения по трудовому праву?
5. Какие предусмотрены виды и основания мер поощрения?
6. Какие предусмотрены виды мер взыскания?
7. Каков порядок наложения мер дисциплинарного взыскания?

Интерактивные формы проведения семинарского занятия

Решите ситуационные задачи (кейсы):

Задача № 1.

На работника за курение на рабочем месте было наложено дисциплинарное взыскание.

Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой поступок?

Задача № 2.

Работнику ООО «Метиз», совершившему дисциплинарный проступок, был объявлен выговор с предупреждением о последующем увольнении. Предварительно работодатель в трехдневный срок затребовал объяснение, которое работник дал. Работодатель издал приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, работник был ознакомлен с ним под роспись на второй день после издания приказа.

Соответствует ли порядок наложения дисциплинарного взыскания требованиям Трудового кодекса Российской Федерации?

Задача № 3.

В правилах внутреннего трудового распорядка, принятых на общем собрании организации (присутствовало 95% персонала) и подписанных руководителем организации, были прописаны следующие положения:

1) работодатель может применить меру дисциплинарного взыскания «увольнение» только после применения такой меры, как «выговор»;

2) работодатель должен при вынесении взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка;

3) за опоздание на работу на выбор работодателя работник подвергается дисциплинарному взысканию: налагается штраф в размере 1 доллар за минуту опоздания или работник лишается 1/10 части месячной премии;

4) определен список причин, которые считаются уважительными для пункта 5 и подпункта «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Соответствуют ли правила внутреннего трудового распорядка Трудовому кодексу Российской Федерации?

Задача № 4.

Работника за прогул уволили с работы. В приказе об увольнении было записано: «За прогул рабочей смены 15 марта 2006 г. объявить Иванову выговор и уволить».

Правомерна ли такая формулировка приказа работодателя?

Задача № 5.

Работница, имеющая трехлетнего ребенка, появилась на работе в нетрезвом состоянии. Работодатель составил акт и издал приказ об увольнении работницы. Приказ на второй день после издания был предъявлен работнице под расписку.

Возможно ли увольнение работницы?

Занятие 8.

Тема 11. Материальная ответственность (6 часов)

План:

1. Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву.
2. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.
3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная, их пределы. Полная материальная ответственность.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды и пределы. Материальная ответственность должностных лиц, виновных в явном нарушении закона при увольнении.
5. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей.
6. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению.
7. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда.

Литература: НПА, [1, с. 303-330].

Вопросы для самоконтроля

1. Какова материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению?
2. Каков порядок возмещения вреда в связи со смертью кормильца?
3. Каков порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

С работниками склада готовой продукции швейной фабрики Е. Лобановой, О. Гавриловой, Ф. Волковой и Е. Петровой администрация заключила договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. При снятии остатков продукции за период с 1 октября по 31 декабря была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 3600 руб.

Должностной оклад Е. Лобановой 15 тыс. руб., О. Гавриловой – 14 тыс. руб., а Ф. Волковой – 13 тыс. руб. Е. Петрова поступила на работу 30 декабря. Лобанова в октябре не работала в связи с отпуском.

Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников в порядке возмещения ущерба предприятию. В каком порядке может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации?

Задача № 2.

В результате несчастного случая, происшедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб М. Малыгин. Его семья состоит из пяти человек: двухлетнего сына, двух дочерей шести и восьми лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка.

Средний заработок М. Малыгина составлял 24 тыс. руб. Зарплата жены – 18200 руб.; пенсия матери по старости – 13440 руб., а бабушки – 14200 руб.

Каков порядок возмещения вреда в связи с потерей кормильца? Кто из членов семьи имеет право на пособие в связи с потерей кормильца? Имеет ли право семья на возмещение морального вреда?

Задача № 3.

Строительно-монтажный поезд несвоевременно перечислил в бюджет обязательные отчисления, в связи с чем были начислены пени в размере 7200 руб. Считая, что излишняя выплата произведена по вине главного бухгалтера М. Совкова, строительно-монтажный поезд предъявил к нему иск. При рассмотрении дела в суде было установлено, что отчисления были произведены несвоевременно из-за отсутствия средств на расчетном счете организации.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 4.

Ю. Фукалова работала дежурной по гостинице. Во время ее дежурства из номера гостиницы были похищены вещи стоимостью 44546 руб. По решению суда гостиница выплатила потерпевшему 44546 руб. в возмещение ущерба, 10000 руб. – за моральный ущерб и понесла судебные расходы. Гостиница предъявила к дежурной по гостинице Ю. Фукаловой иск о взыскании 54546 руб. и судебных расходов. Исковые требования обосновывались тем, что с Фукаловой был заключен договор о полной материальной ответственности, поэтому она должна нести полную материальную ответственность за имущество, находящееся на этаже и в номерах.

Как должен быть решен спор?

Занятие 9.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (6 часов)

План:

1. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование.
4. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда других категорий работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочный трудовой договор. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Литература: НПА, [1, с. 330-343].

Вопросы для самоконтроля

1. Какие особенности предусмотрены для регулирования труда несовершеннолетних?
2. Какие особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству?
3. Какие особенности предусмотрены для труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям?

Задание для самостоятельной работы:

Задача № 1.

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с Институтом повышения квалификации. По этому договору он был обязан читать лекции, проводить семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были. В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача № 2.

Менеджеру по продажам Ванину организация включила в договор условия о том, что он при выполнении заданий работодателя сам организует свой труд, контроль работодателя будет производиться через сдачу отчетов в конце недели, заработная плата будет рассчитываться в процентах от проданных изделий и минимальный ее размер не устанавливается. Кроме этого, он несет полную материальную ответственность с упущенной выгодой.

Трудовой или гражданский договор заключил менеджер по продажам?

Задача № 3.

Безработный Лазарев, проживающий с престарелой матерью, трудоустраиваться на работу не желал. Жил на пенсию матери, требовал от нее денег на спиртные напитки и сигареты. Она неоднократно обращалась в органы милиции с просьбой трудоустроить сына, но те отвечали, что не обладают такими полномочиями.

Дайте оценку ситуации с точки зрения принципов трудового права.

Задача № 4.

Генеральный директор ООО «Сард» при приеме на работу специалиста 2-й категории Ключкова установил ему повышенный оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача № 5.

По мнению студента Петрова, основные принципы трудового права, указанные в статье 2 ТК РФ, – это отраслевые принципы трудового законодательства.

Прав ли студент Петров? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Задача № 6.

При заключении трудового договора о работе в г. Москве в американской организации Николаеву было сказано, что на него не будут распространяться условия о социальном страховании.

Правы ли американская организация?

