

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

Бесчастнова О.В.

«04» апреля 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой гражданского права и государственного регулирования инновационной деятельности

_____ И.В. Корчагина

«04» апреля 2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

наименование

Составитель(-и)

Направление подготовки/
специальность

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

Форма обучения

Год приема

Курс

Семестр(ы)

**Байбекова Эльмира Фаридовна, к.ю.н., доцент
кафедры корпоративного права
40.05.04 СУДЕБНАЯ И ПРОКУРОРСКАЯ ДЕЯ-
ТЕЛЬНОСТЬ**

Судебная деятельность

юрист

заочная

2023

2,3

4,5

Астрахань - 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются:

- 1) формирование у студентов необходимых знаний о нормативно-правовой основе регулирования трудовых отношений;
- 2) анализ и применение правоприменительной практики в системе трудового права;
- 3) обучение студентов умениям работать с нормативно-правовыми материалами, следить за изменениями и дополнениями в системе трудового законодательства;
- 4) формирование навыков анализа трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и применения необходимых правовых норм в профессиональной деятельности;
- 5) выработка у студентов умений работы с учебными и научными материалами в системе регулирования трудовых отношений.

1.2 Задачи освоения дисциплины «Трудовое право»:

- 1) научить студентов работать с нормативными материалами, судебной практикой, следить за изменениями и дополнениями в системе трудового законодательства;
- 2) способствовать формированию четкого анализа особенностей трудовых правоотношений и применению трудово-правовых норм в профессиональной деятельности;
- 3) выработать у студентов навыки работы с учебно-методическим материалом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 4,5 семестрах.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

- *«Право»:*

Знания: норма права, гипотеза, диспозиция, санкция, источник права, правоотношение, правоспособность, дееспособность, юридическая ответственность, виды юридической ответственности.

Умения: определять структурные элементы нормы права, выделять характерные признаки правоспособности и дееспособности, выявлять отличительные особенности основных видов юридической ответственности.

Навыки: ориентация в системе международного, российского и регионального законодательства; применение законодательства для разрешения проблемных ситуаций на практике.

- *«Административное право»:*

Знания: основные понятия и категории административного права - норма административного права, источник административного права, административное правоотношение, административная правоспособность, административная дееспособность, административная ответственность, административное взыскание.

Умения: характеризовать структурные элементы административного правоотношения, определять признаки административной правоспособности и дееспособности, выявлять отличительные особенности административной ответственности.

Навыки: ориентация в системе международного, российского и регионального административного законодательства; применение норм административного законодательства для разрешения проблемных ситуаций на практике.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

- «Коррупция: причины, проявления, противодействие»:

Знания: трудовое правоотношение, правовой статус работника, трудоправовой статус работодателя, правомерное поведение, коррупция.

Умения: применять нормы трудового законодательства с целью профилактики коррупции.

Навыки: выявление причин коррупционной направленности, предотвращение элементов коррупции, противодействие коррупции в системе экономической безопасности.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины «Трудовое право» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальных (ОК):

1) Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);

б) общепрофессиональных (ОПК):

1) Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права (ОПК-3);

в) профессиональных (ПК):

1) Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства (ПК-4).

Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной	УК-3.1.1. стратегию командной работы для достижения поставленной цели и обеспечивать эффективную	УК-3.1.2 обеспечивать эффективную деятельность командной работы	УК-3.1.3 навыками по обеспечению эффективной деятельности командной работы

цели этикета	деятельность командной работы		
ОПК-3. Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права	ОПК- 3.1.1 характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального	ОПК- 3.1.2 определять характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и процессуального и квалифицированно применять нормы материального и процессуального права в конкретных сферах юридической деятельности, правильно	ОПК- 3.1.3 навыками квалифицированно применять нормы материального и процессуального права в конкретных сферах юридической деятельности, правильно
ПК-4 Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства.	ПК-4.1.1. должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов.	ПК-4.1.2 исполнять должностные обязанности по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов.	ПК-4.1.3 навыками по исполнению должностных обязанностей по обеспечению законности, правопорядка, безопасности личности, общества, государства в точном соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц, в том числе 12 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 6 часа – лекции, 10 часов – практические, семинарские занятия, 0 часов – лабораторные работы), и 200 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/ п	Раздел, тема дисциплины (модуля)	Семестр	Контактная работа (в часах)			Само- стоя- тельная работа		Форма текущего контроля успевае- мости, форма промежу- точной аттестации [по семестрам]
			Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Трудовое право как отрасль права.	4	1	-	-	-	17	Реферат
2	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	4	1	-	-	-	17	Тест
3	Трудовой договор.	4	1	-1	-	-	18	Деловая игра
4	Рабочее время и время отдыха.	4	1	1	-	-	18	Доклад, сообщение (эссе)
ИТОГО: 72 ЧАСА			4	4			64	ЗАЧЕТ
5	Правовое регулирование оплаты труда.	5	1	1	-	-	27	Видеопрезентация
6	Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	5	1	1	-	-	27	Реферат
7	Материальная ответственность сторон трудового договора.	5	-	1	-	-	27	Тест
8	Гарантии и компенсации.	5	-	2	-	-	27	Доклад, сообщение (эссе)
9	Охрана труда.	5	-	2	-	-	28	Ролевая игра
ИТОГО: 144 ЧАСА			2	6			136	ЭКЗАМЕН

Таблица 3.

**Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля)
и формируемых компетенций**

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции			Общее количе- ство компе- тенций
		УК-3	ОПК-3	ПК-4	
Тема 1. Трудовое право как отрасль права.	18	X	X	X	3
Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	18	X	X	X	3
Тема 3. Трудовой договор.	17	X	X	X	3
Тема 4. Рабочее время и время отдыха.	17	X	X	X	3
Тема 5. Правовое регулирование оплаты труда.	29	X	X	X	3
Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	29	X	X	X	3
Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.	28	X	X	X	3
Тема 8. Гарантии и компенсации.	29	X	X	X	3

Тема 9. Охрана труда.	30	X	X	X	3
-----------------------	----	---	---	---	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема № 1. Трудовое право как отрасль права.

Понятие и предмет трудового права. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона. Метод трудового права. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования общественных отношений в трудовом законодательстве.

Понятие принципов трудового права и их значение. Классификация принципов трудового права. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.

Понятие источников трудового права и их система. Особенности системы источников трудового права. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.

Общая характеристика важнейших источников трудового права России. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ. Соотношение трудового законодательства с международными договорами и конвенциями МОТ.

Проблемы сферы действия трудового права. Система трудового права. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права. Функции трудового права.

Тема № 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Понятие занятости и занятого населения. Лица, считающиеся занятыми. Безработные граждане. Лица, которые не могут быть признаны безработными. Правовой статус безработного. Порядок регистрации безработных граждан. Основные направления государственной политики в сфере занятости. Социальная поддержка безработных. Понятие и формы трудоустройства. Правовая организация трудоустройства. Основные принципы государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации. Государственные гарантии права на труд. Социальные гарантии при потере работы. Порядок выплаты пособий по безработице.

Тема № 3. Трудовой договор.

Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения...) Содержание трудового договора. Стороны договора. Виды трудового договора.

Заключение трудового договора. Документы, предъявляемые, при заключении трудового договора.

Изменение трудового договора. Перевод на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место. Временный перевод. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работников.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора. Выходное пособие. Прекращение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по

инициативе работодателя. Понятие прогула. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Тема № 4. Рабочее время и время отдыха.

Понятие и продолжительность рабочего времени. Работа по совместительству. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: виды отпусков и их продолжительность. Порядок предоставления отпусков, суммирование основного и - дополнительных отпусков. Гарантии права на отпуск. Отпуск за свой счет. Вынужденные отпуска.

Тема № 5. Правовое регулирование оплаты труда.

Понятие заработной платы работников. Методы правового регулирования заработной платы. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы.

Тарифная система. Оплата труда работников бюджетной сферы. Единая тарифная сетка. Системы заработной платы. Премирование. Оплата труда при отклонениях, предусмотренных тарифами. Правовая охрана заработной платы. Удержания из заработной платы: основания, порядок и пределы. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормированные задания, нормативы численности.

Тема № 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях промышленности и транспорта, должностные инструкции. Трудовые обязанности работника и работодателя.

Поощрения за успехи в работе.

Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. Порядок наложения дисциплинарных взысканий. Гарантии от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий. Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Тема № 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника перед работодателем. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Понятие трудового увечья и профессионального заболевания. Виды возмещения вреда, размер подлежащего возмещению вреда, порядок его подсчета. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм, подлежащих возмещению.

Тема № 8. Гарантии и компенсации.

Понятие и виды гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Другие гарантии и компенсации.

Тема № 9. Охрана труда.

Понятие охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Создание здоровых и безопасных условий труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю) «Трудовое право»

Методические рекомендации для студентов по конспектированию лекционного материала

Лекция – это одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала.

В задачи лекции входит:

- обеспечить формирование системы знаний по предмету, что поможет при подготовке к экзамену;
- учить студента аргументировано излагать материал, в том числе и в письменных работах;
- формировать профессиональный кругозор;
- развивать способность и потребность к самостоятельной работе.

Техника конспектирования лекций

Текст учебной 2-х часовой лекции обычно представляет собой информацию, содержащуюся в 20-23 страницах машинописного текста. За это же время студент, обладающий хорошо сформированными навыками письма, сможет написать лишь не более 5-6 страниц. Нужно научиться конспектировать так, чтобы на этих страницах умещалась вся основная информация, сообщаемая преподавателем во время занятия. Есть два возможных пути решения этой задачи.

Первый – увеличение скорости письма. Обычно студенты успевают записать в минуту 20-30 слов. Чтобы писать быстрее, нужно, прежде всего, устранить имеющиеся отклонения от нормы, например, крупный почерк (нормальным считается почерк, в котором высота прописной буквы не более 3 мм), излишние завитушки в буквах и пр. За счет скорости письма можно добиться некоторого увеличения объема конспектируемой информации, но при этом ухудшается каллиграфия, правильность написания букв и слов – поэтому конспект, написанный таким образом, будет нуждаться в последующей расшифровке.

Другой, более эффективный путь – улучшение техники конспектирования. Конспектирование лекции – это свертывание текста, в процессе которого не просто отбрасывается ненужная (маловажная) информация, но сохраняется, переосмысливается, свертывается все то, что позволяет через определенный промежуток времени автору конспекта развернуть до необходимых рамок конспектируемый текст без существенной потери информации. При этом используются сокращения слов, аббревиатуры, опорные слова, ключевые слова, формулировки отдельных положений, формулы, таблицы, схемы, позволяющие развернуть содержание конспектируемого текста. Конспект – это индивидуальный труд, поскольку у каждого автора вырабатывается своя собственная система оформления конспекта, сокращения слов и т.д.

Скоростное конспектирование лекций достигается использованием определенных способов и специальных приемов записи информации. В основе формирования индивидуальной техники скоростного конспектирования лежит ряд принципов:

1. Конспект – это не дословная запись текста лекции, а запись смысла, сути учебной информации.
2. Конспект – это записка самому себе, а не произвольному читателю, поэтому записи в нем могут быть понятны только автору.
3. Конспект пишется для последующего чтения, значит, форму записи следует сделать такой, чтобы ее можно было легко и быстро прочитать спустя некоторое время.
4. Конспект должен облегчать понимание и запоминание учебной информации.

Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Только такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит каждому студенту овладеть научными знаниями и развить в себе задатки, способности, дарования.

Методические рекомендации для студентов по подготовке к семинарским занятиям.

Подготовку к семинарскому занятию необходимо начинать с тщательного ознакомления с планом семинарского занятия. Ознакомившись с поставленной проблематикой, следует переходить к анализу основной нормативно-правовой и учебной литературы, а затем рекомендованной дополнительной литературы. Подготовка к семинарскому занятию только по учебной литературе малоэффективна, т.к. такая литература содержит, как правило, сжатую информацию по основным принципиальным вопросам. В тоже время дополнительная литература (монографии, статьи) рассматривает вопрос либо глубоко и подробно, либо с различных точек зрения. Однако начинать следует всегда с учебной литературы, независимо от того предусмотрена или нет лекция по анализируемой теме семинара.

Изучение литературы подразумевает ее прочтение и конспектирование, с обобщением сути изучаемого вопроса. Конспектирование следует начинать только после прочтения соответствующей литературы, т.к. оно подразумевает фиксацию основных положений рассматриваемого текста, с творческим анализом высказанных в нем идей. Студенту не следует отказываться от конспектирования, т.к. это эффективный способ усвоения материала. Конспектирование следует заканчивать итоговым кратким обобщением, что позволит студенту сделать собственный вывод по изученному материалу.

При подготовке к семинару студенту особое внимание следует обращать на понятийный аппарат.

Основной формой работы студента на семинаре является выступление или доклад, которые должны отвечать следующим требованиям:

1. связь выступления с темой или вопросом семинара;
2. раскрытие сущности проблемы;
3. значение для формирования профессиональных компетенций юриста.

Особое внимание следует уделять плану предстоящего выступления или доклада.

Общая последовательность выступления (доклада) на семинаре следующая:

1. выступление (доклад) по вопросу;
2. вопросы аудитории к выступающему;
3. обсуждение содержания выступления (доклада), его достоинств и недостатков;
4. заключительное слово докладчика;
5. заключение преподавателя.

Студент должен излагать (не читать) материал выступления (доклада) свободно, в противном случае выступление (доклад) должен быть оценен критически. Это может свидетельствовать о плохой подготовленности студента или о том, что у студента недоста-

точно развита культура устной речи, или о том, что материал списан с учебной литературы механически без его осмысления или о том, что материал списан с чужого текста.

По окончании семинарского занятия студенту следует повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для этого студенту в течение семинара следует делать пометки. Более того в случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) «Трудовое право»

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Трудовое право» включает в себя следующие виды деятельности:

- 1) изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- 2) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 3) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 4) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 5) проведение тестовых испытаний;
- 6) подготовка к зачету и экзамену;
- 7) решение практических ситуаций.

В самостоятельную работу включены: анализ и интерпретация в разных формах специальной литературы, подготовка к обсуждению на практических занятиях актуальных вопросов заключения трудовых договоров.

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студентами должен быть подготовлен учебный портфолио, характеризующий динамику изучения дисциплины, участие в групповых практических занятиях и качество самостоятельной подготовки.

Кроме того, в ходе освоения дисциплины студентам рекомендуется соответствующим образом организовать собственную самостоятельную работу. Самостоятельная работа над разработкой проекта, анализом теоретической проблемы может включать следующие этапы:

- 1) «видение» проблемы;
- 2) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 3) разработка плана решения;
- 4) выполнение выбранного плана;
- 5) проверка правильности действий и полученного результата.

Студент должен уметь решать проблемные ситуации на комплексной основе, то есть с привлечением материала и данных, полученных при изучении ряда других учебных курсов, находить оригинальное решение проблемы, опираться на существующие ресурсные базы.

В процессе подготовки к семинарским занятиям студент совершенствует навыки самостоятельной работы с научной литературой, справочной литературой, овладевает терминологией, раскрывает и обосновывает свою точку зрения, самостоятельно делает выводы.

Развитию самостоятельности и творческого мышления содействуют анализ возможных методов или способов решения практического задания, активное участие в его обсуждении, а также поиск рационального решения.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер	Вопросы, выносимые	Кол-во	Формы
-------	--------------------	--------	-------

радела (темы)	на самостоятельное изучение	часов	работы
1	1. Развитие представлений о труде на различных этапах общественного развития России. 2. Место и роль трудового права в системе российского права. 3. Общая и особенная части трудового права.	17	Реферативная работа на тему «Исторические особенности возникновения и развития российского трудового законодательства»
2	1. Социальная поддержка безработных граждан. 2. Выплата пособий по безработице. 3. Особенности поиска подходящей работы.	17	Ознакомление с основными положениями Федерального закона РФ «О занятости населения в РФ» от 10 апреля 1991 года № 1032-1.
3	1. Испытательный срок. 2. Защита персональных данных работника. 3. Отличительные особенности трудового договора от служебного контракта.	18	Подготовка к деловой игре «Сокращение численности работников»
4	1. Исторические особенности развития представлений о рабочем времени и времени отдыха в России. 2. Режимы рабочего времени. 3. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска у различных категорий работников.	18	Исследование особенностей рабочего времени работников с помощью табеля учета рабочего времени
5	1. Структурные элементы заработной платы. 2. Методы регулирования оплаты труда. 3. Системы оплаты труда.	27	Подготовка презентаций на тему «Оплата труда работников»
6	1. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. 2. Исторические представления о дисциплине труда в России. 3. Система мер поощрения.	27	Ознакомление с документооборотом, регламентирующим процедуру применения дисциплинарных взысканий
7	1. Отличительные особенности материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. 2. Полная и ограниченная ответственность работника. 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.	27	Решение практических ситуаций из блока с кейс-задачами РПД
8	1. Исторические представления о гарантиях и компенсации в России. 2. Новеллы в системе трудового законодательства о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением. 3. Отличительные особенности гарантий и компенсаций.	27	Подготовка к тестированию на тему «Гарантии и компенсации»
9	1. Исторические представления об охране	28	Анализ норм глав

	труда в России. 2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. 3. Государственные требования по охране труда.		33-36 Трудового кодекса РФ
--	--	--	----------------------------------

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках изучения дисциплины «Трудовое право» согласно технологической карте студентам рекомендуется подготовка и защита рефератов, докладов и т.п.

Под рефератом понимается письменная работа, посвященная анализу того или иного произведения или какой-то проблеме на основе ряда книг, статей. Реферат может быть публично оглашен, а может остаться в рукописи. Что касается доклада, то это, напротив, прежде всего устное сообщение, которое не обязательно пишется автором целиком. Докладчик может выступить без предварительного составления текста, имея перед собой лишь план, тезисы или конспект выступления. Кроме того, от обычных докладов реферат отличается большей самостоятельностью, углублением элементов собственного исследования, творческого поиска, научности.

Простое распределение тем реферата среди студентов без последующей работы с докладчиками, как это иногда случается, не приносит пользы, напротив, оно может дезориентировать студентов, потребовав значительно больше напряжения при меньшем результате. Нередко преподаватель требует доработки реферата, прежде чем он будет поставлен на обсуждение группы. Некоторые рефераты вообще на группе не обсуждаются. Качество реферата учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Одно из достоинств реферативного метода - установление тесного контакта между преподавателем и студентами, широкие возможности для изучения и оказания соответствующего влияния на склонности, интересы и мировоззрение студентов.

На семинаре студенты задают автору реферата вопросы, затем начинается обсуждение реферата. По окончании дискуссии докладчику предоставляется заключительное слово, а затем руководитель семинара подводит общий итог обсуждения.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ:

Реферативная работа выполняется бакалаврами в соответствии с действующими нормами российского и международного трудового права. Работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части исследования, заключения, библиографического перечня, приложения (таблицы, схемы и т.п.).

1. Тенденции развития и реформирования трудового законодательства.
2. Сфера действия трудового права в период рыночной организации экономики.
3. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона.
4. Сочетание централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования труда в современных условиях.
5. Основные принципы трудового права.
6. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, и по кругу лиц.
7. Единство и дифференциация трудового права.
8. Локальное правовое регулирования трудового права.
9. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
11. Коллективный договор – основа «социально-партнерских» отношений в организации.

12. Содержание и структура коллективного договора.
13. Реализация коллективного договора и контроль за ее действием.
14. Исчисление трудового стажа и его прерывание.
15. Пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам.
16. Регулирование труда работников, работающих у физических лиц.
17. Регулирование труда отдельных категорий работников и их права.
18. Испытание при приеме на работу.
19. Срочный договор и сфера его применения.
20. Изменение условий трудового договора.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
23. Социально-правовые гарантии при потере работы и безработице.
24. Рабочее время, правовые нормативы рабочего времени.
25. Право работника на охрану труда и его гарантии.
26. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
27. Материальная ответственность работника за вред, причиненный имуществу организации.
28. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
29. Право на отдых и его гарантии.
30. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
31. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров и его особенности.
32. Правовое положение иностранной рабочей силы.
33. Судебная практика и ее значение в регулировании трудовых отношений.
34. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
35. Способы защиты трудовых прав работников.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

**Таблица 5 Образовательные технологии,
используемые при реализации учебных занятий**

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, Семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Трудовое право как отрасль права.	Обзорная лекция	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	Лекция-диалог	Не предусмотрено	Не предусмотрено
Тема 3. Трудовой договор.	Обзорная лекция	Деловая игра	Не предусмотрено
Тема 4. Рабочее время и время отдыха.	Лекция-диалог	Доклад, сообщение (эссе)	Не предусмотрено
Тема 5. Правовое регулирование оплаты труда.	Лекция-дискуссия	Фронтальный опрос, решение кейс-задач	Не предусмотрено

Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, выполнение тестовых заданий	Не предусмотрено
Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Не предусмотрено	Конференция на тему «Материальная ответственность сторон трудового договора»	Не предусмотрено
Тема 8. Гарантии и компенсации.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 9. Охрана труда.	Не предусмотрено	Фронтальный опрос, решение кейс-задач	Не предусмотрено

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

«СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ»

Цели деловой игры

Основными целями деловой игры «Сокращение численности работников» в соответствии с нормами международного трудового права» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- обучение методикам заполнения унифицированных форм документов по Общероссийскому классификатору управленческой документации (ОКУД);
- формирование навыков взаимодействия с управленческим персоналом и общественными организациями;
- углубление знаний по трудовому праву;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации, сложившейся в связи с применением норм российского трудового законодательства.

Вариант практической ситуации

На основании решения общего собрания учредителей иностранной фирмы «Saturn» в организации готовится сокращение численности работников. В связи с этим предстоит сократить в бухгалтерии одну единицу из шести работающих; в планово-экономическом отделе необходимо сократить две единицы. На момент принятия решения в отделе работали пять человек. Одна должность оставалась вакантной.

В бухгалтерии, кроме главного бухгалтера, работают:

Смирнова — старший бухгалтер, стаж работы 25 лет; пенсионерка, возраст 56 лет; среднее профессиональное образование; заместитель председателя цехкома профсоюза; замечаний по работе нет;

Дмитриева — старший бухгалтер; стаж работы 6 лет; высшее экономическое образование; возраст 30 лет; аспирантка заочной аспирантуры аккредитованного вуза. Работает хорошо, но часто отпрашивается на занятия;

Новикова — старший бухгалтер, стаж работы 20 лет; высшее профессиональное образование; мать-одиночка. Работает хорошо, но часто болеет;

Сергеева — бухгалтер; стаж работы 5 лет; высшее образование (инженер-программист); возраст 26 лет. Не замужем. Член профсоюза. По работе претензий нет;

Петрова — бухгалтер; стаж работы 3 года; среднее профессиональное образование. Имеет двух детей в возрасте до 8 лет. По работе претензий нет, но часто болеют дети, в связи с чем не выходит на работу.

В планово-экономическом отделе, кроме начальника ПЭО, работают:

Иванов — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее образование. Не женат. По работе замечаний нет;

Крылов — старший экономист; 60 лет; участник боевых действий в Афганистане; образование высшее профессиональное. Работает добросовестно, но часто болеет. Член профсоюза. Стаж работы 12 лет;

Гордеева — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее профессиональное образование. Работает хорошо. Мать троих несовершеннолетних детей, поэтому при ненормированном рабочем дне на работе не задерживается. В связи с этим нагрузка по выполнению срочных заданий руководства ложится на других сотрудников. Член профсоюза;

Быкова — экономист; стаж работы 8 месяцев; выпускница Финансово-экономической академии. Старается выполнять все задания, но опыта и знаний не хватает. Беременна;

Григорьев — экономист; стаж работы 1 год; выпускник Налоговой академии. Старается, но работу знает слабо. На работу принят по рекомендации одного из руководителей налоговой инспекции.

Вакантная должность — должность старшего экономиста.

Примерный состав участников деловой игры:

директор и его заместитель — 2 чел.; начальник отдела кадров — 1 чел.; специалист по персоналу — 1 чел.; главный бухгалтер — 1 чел.; начальник планово-экономического отдела — 1 чел.; работники — 10 чел.; члены профсоюзного комитета — 3 — 5 чел.; эксперты по подготовке документов — 7 чел.; эксперты — наблюдатели за ходом заседания профсоюзного комитета — 2 чел.; преподаватель, выступающий в роли консультанта.

Подготовка к деловой игре:

За две недели до проведения деловой игры преподаватель знакомит студентов с ее сценарием, разъясняет цели, условия, порядок ее проведения, характер подготовительной работы.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию.

С участием преподавателя и студентов подбираются ключевые фигуры игры. Целесообразно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений, проекты необходимых документов, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Перед проведением игры преподаватель поверяет готовность студентов к ней, консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов на то, чтобы деловая игра носила дискуссионный и творческий характер с активным участием всей учебной группы.

Задание к деловой игре «Сокращение численности работников»

Директор и его команда готовят обоснованный приказ о предстоящем сокращении численности работников, штатное расписание бухгалтерии и планово-экономического отдела, проводят собрание в коллективе с разъяснением необходимости мероприятия.

Служба кадров готовит информационное письмо в профсоюзный комитет, проводит встречи с главным бухгалтером и начальником ПЭО, анализирует кадровый состав этих подразделений, предлагает кандидатуры для сокращения, знакомит их под роспись о предстоящем высвобождении и трудоустройстве; готовит проект приказа о высвобождении.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО пишут представление на имя директора о возможном высвобождении необходимого количества работников, указывая кандидатуры персонально с обоснованием причин оставления на работе других сотрудников.

Члены профкома готовят протокол заседания, на котором рассматривались вопросы предстоящего высвобождения работников, а также пишут мотивированное мнение по поводу увольнения членов профсоюза и письменное согласие (несогласие) на увольнение заместителя председателя цехкома.

Работники бухгалтерии и ПЭО готовят письменные обоснования необходимости для оставления себя на работе со ссылкой на нормативные правовые акты, доказывают свое преимущественное право для оставления на работе.

Эксперты заранее знакомятся со всеми представленными письменными документами и дают им оценку в письменной форме.

Примерный план проведения деловой игры

Преподаватель как руководитель игры объявляет ее тему, и предоставляет слово студенту, назначенному на роль директора «Saturn», который сообщает о целях мероприятий по сокращению численности работников, знакомит всех со штатным расписанием организации, приказом о проведении работы по высвобождению и трудоустройству работников.

Далее преподаватель дает слово студентам, представляющим службу кадров. Начальник отдела кадров и специалист по персоналу знакомят присутствующих с документами, направленными в профсоюзный комитет, о проведении переговоров с главным бухгалтером и начальником планово-экономического отдела, об анализе кадрового состава этих подразделений, предупреждении работников под роспись о предстоящем высвобождении и возможном трудоустройстве и проектом приказа о расторжении трудового договора.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО сообщают присутствующим об анализе кадрового состава своих подразделений и обосновывают подобранные ими кандидатуры для высвобождения.

Работники бухгалтерии и ПЭО обосновывают свои позиции о возможностях их увольнения и дополнительных гарантиях для оставления на работе; уведомляют о дальнейших действиях по защите своих прав.

Члены профсоюзного комитета сообщают присутствующим о проведенной ими работе с руководством организации в связи с предстоящим сокращением численности работников, а также представляют протокол заседания, на котором рассматривались эти вопросы и утверждалось мотивированное мнение об увольнении членов профсоюза и профсоюзного актива.

Подведение итогов деловой игры

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, правильно использовать типовые унифицированные формы документов, умение общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, умение принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Затем преподаватель подводит итоги проведенного занятия.

Рекомендуемые нормативно-правовые акты:

1. Международный Пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1994. - № 12.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002г. №138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (Ч.1). - Ст. 3.
4. Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. - №3
5. Федеральный закон РФ от 21.07.1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 1997. - №149
6. Федеральный закон РФ от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. - №162
7. Федеральный закон РФ от 01.05.1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Российская газета. – 1999.

Критерии оценки подготовки и проведения студентами деловой (ролевой) игры:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), студент успешно освоил свои ролевые обязанности;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), студент успешно освоил свои ролевые обязанности, однако имеются незначительные неточности;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики; студент слабо освоил свои ролевые обязанности;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если студент абсолютно не усвоил свои ролевые обязанности, не ориентируется в системе законодательства в рамках поставленной задачи.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));

- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;

- использование возможностей электронной почты преподавателя;

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);

- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);

- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Цифровое обучение») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

Название информационной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой информационной технологии
Видеоконференция на тему «Правовое регулирование институтов рабочего времени и времени отдыха»	«Рабочее время и время отдыха»	Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений российскими и региональными стандартами о труде относительно институтов рабочего времени и времени отдыха. Студенты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области

		основных источников трудового права, регламентирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха.
Индивидуальные консультации в режиме онлайн («Zoom»)	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Использование сервиса «Zoom» с целью организации индивидуальных консультаций преподавателя со студентами, совместное обсуждение и анализ научных исследований в области трудового права
Информационное взаимодействие преподавателя со студентами посредством электронной почты	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Использование электронной почты с целью обмена информацией между преподавателем и студентами, включая данные статистики, результаты научных исследований, анализ проблемных ситуаций, общие вопросы трудового законодательства
Презентация учебных материалов (лекционные и практические занятия) по курсу дисциплины «Трудовое право»	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Трудовое право», включая модели коммуникаций, графики, данные статистики и др., подготовленных студентами в процессе подготовки к семинарским занятиям

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения
2024-2025 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013,	
Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 10 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
Paint .NET	Растровый графический редактор
Microsoft Security Assessment Tool. Режим доступа: http://www.microsoft.com/ru-ru/download/details.aspx?id=12	Программы для информационной безопасности

Наименование программного обеспечения	Назначение
273 (Free) Windows Security Risk Management Guide Tools and Templates. Режим доступа: http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=6232 (Free)	

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2024/2025	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 данной рабочей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6
Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля),
результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемый раздел, тема дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль права.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Реферат
2	Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Тест
3	Тема 3. Трудовой договор.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Деловая игра
4	Тема 4. Рабочее время и время отдыха.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Доклад, сообщение (эссе)
5	Тема 5. Правовое регулирование оплаты труда.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Видеопрезентация
6	Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Реферат
7	Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Кейс-задача
8	Тема 8. Гарантии и компенсации.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Доклад, сообщение (эссе)
9	Тема 9. Охрана труда.	УК-3, ОПК-3, ПК-4	Ролевая игра

Рекомендуемые типы контроля для оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.

Тестовые задания должны охватывать содержание всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы (дисциплине).

Для оценивания результатов обучения в виде **умений** и **владений** используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8

Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема № 1. Трудовое право как отрасль права.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона.
3. Метод трудового права.
4. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования общественных отношений в трудовом законодательстве.
5. Понятие принципов трудового права и их значение.
6. Классификация принципов трудового права.
7. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он 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

При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Стройпроект» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и фирмой в предмет трудового права?

3. Тематика реферативных работ:

1. Понятие источников трудового права и их система.
2. Особенности системы источников трудового права.
3. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
4. Общая характеристика важнейших источников трудового права России.
5. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.
6. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников.

4. Тематика докладов (эссе):

1. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства.
2. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ.
3. Соотношение трудового законодательства с международными договорами и конвенциями МОТ.
4. Проблемы сферы действия трудового права.
5. Система трудового права.
6. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.
7. Функции трудового права.

Тема № 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие занятости и занятого населения.
2. Лица, считающиеся занятыми.
3. Безработные граждане.
4. Правовой статус безработного.

2. Тестовые задания:

1. Занятость представляет собой:

- а) деятельность граждан;

- б) деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход;
- в) нормативный акт;
- г) ни один вариант не верен.

2. Занятыми признаются граждане:

- а) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- б) проходящие военную службу;
- в) проходящие очный курс обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования;
- г) все вышеназванные категории граждан.

3. Принуждение к труду в какой-либо форме:

- а) не допускается, если иное не предусмотрено законом;
- б) не допускается;
- в) допускается;
- г) иной вариант ответа.

4. Незанятость граждан:

- а) может служить основанием для привлечения их к административной ответственности;
- б) может служить основанием для привлечения их к уголовной ответственности;
- в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;
- г) может служить основанием для привлечения их к материальной ответственности.

5. Безработными не могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 16-ти лет;
- б) достигшие пенсионного возраста;
- в) отказавшиеся в течение 5 дней от двух вариантов подходящей работы со дня их регистрации в органах службы занятости;
- г) ни один вариант не верен.

3. Тематика докладов (эссе):

- 1. Правовая организация трудоустройства.
- 2. Основные принципы государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации.
- 3. Государственные гарантии права на труд.
- 4. Социальные гарантии при потере работы.
- 5. Порядок выплаты пособий по безработице.

Тема № 3. Трудовой договор.

1. Вопросы для обсуждения:

- 1. Понятие трудового договора.
- 2. Содержание трудового договора.
- 3. Заключение трудового договора.
- 4. Изменение трудового договора.
- 5. Общие основания прекращения трудового договора.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

При ознакомлении с приказом о приеме на работу инженер Петров обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было.

Законно ли установление Петрову испытания?

Задача № 2

Сорокина была принята на работу с испытательным сроком три месяца. С установлением ей испытания она была согласна. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за один день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сорокиной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сорокина не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что она беременна.

Может ли быть Сорокина уволена по результатам испытания?

3. Тематика реферативных работ:

1. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения...).
2. Стороны договора.
3. Виды трудового договора.
4. Документы, предъявляемые, при заключении трудового договора.
5. Перевод на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.
6. Временный перевод.
7. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работников.

Тема № 4. Рабочее время и время отдыха.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и продолжительность рабочего времени.
2. Режим рабочего времени.
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Отпуска: виды отпусков и их продолжительность.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

17-летний работник Захаров Алексей, отработав непрерывно в ООО «Февраль» три месяца, подал заявление о предоставлении ему основного ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 августа 2016 года.

Администрация ООО «Февраль» не удовлетворила просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после шести месяцев непрерывной работы, т.е. с 1 ноября 2016 года.

Захаров Алексей обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам данной организации.

Каким должно быть решение комиссии по трудовым спорам?

Задача № 2

18-летний работник Иванов Андрей, отработав непрерывно в ОАО «Газпром» два месяца, подал заявление о предоставлении ему основного ежегодного оплачиваемого отпуска с 1 июня 2016 года.

Администрация ОАО «Газпром» стала удовлетворять просьбу работника, заявив, что отпуск ему будет предоставлен только после шести месяцев непрерывной работы, т.е. с 1 октября 2016 года.

**Иванов Андрей обратился с жалобой в региональную инспекцию по труду.
Каким должно быть решение инспекции по труду?**

3. Тематика реферативных работ:

1. Работа в ночное время.
2. Работа по совместительству.
3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Отпуск без сохранения заработной платы.
5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

4. Тематика докладов (эссе):

1. Сверхурочная работа.
2. Порядок предоставления отпусков.
3. Гарантии права на отпуск.
4. Вынужденные отпуска.
5. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Тема № 5. Правовое регулирование оплаты труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки заработной платы работников.
2. Структурные элементы заработной платы.
3. Оплата труда при условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Удержания из заработной платы: основания, порядок и пределы.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

Бухгалтер Косарева в период подготовки квартального отчета в течение недели каждый день задерживалась на работе до 21 часа. Когда она обратилась к руководству с просьбой оплатить ей 15 часов сверхурочной работы, заместитель директора по экономике оплачивать сверхурочную работу отказался, поскольку бухгалтер Косарева задерживалась на работе по собственной инициативе, приказ о привлечении ее к сверхурочной работе никто не издавал.

**Каким образом оплачиваются сверхурочные работы?
Подлежит ли оплате переработка бухгалтера Косаревой?**

Задача № 2

Рабочие Иванов и Петров в связи с поломкой станка не могли выполнять трудовую функцию. Приходя на работу утром и видя, что станки не отремонтированы и не поставив мастера в известность, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор. При полу-

чении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня им не оплатили, и обратились за разъяснением к адвокату.

Какой ответ даст адвокат Иванову и Петрову?

3. Тематика реферативных работ:

1. Методы правового регулирования заработной платы.
2. Минимальный размер оплаты труда.
3. Индексация заработной платы.
4. Оплата труда работников бюджетной сферы.
5. Системы заработной платы.

4. Тематика докладов (эссе):

1. Премирование работников.
2. Правовая охрана заработной платы.
3. Нормирование труда.
4. Нормы выработки, нормы времени, нормированные задания, нормативы численности.
5. Формы выплаты заработной платы.

Тема № 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки дисциплины труда.
2. Поощрения за успехи в работе.
3. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности.
4. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

Токарь Гуляев был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания.

При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Увольнение было осуществлено без участия профсоюзного органа. Гуляев обратился в суд с просьбой о восстановлении его на работе.

Есть ли в данной ситуации нарушение Трудового кодекса РФ?

Подлежит ли Гуляев восстановлению на работе?

Задача № 2

За 2,5 часа до окончания рабочего дня электромонтеры Васильев и Ильин бросили работу, и пошли в винный магазин. Там они купили коньяк и распили его. После этого Васильев пошел домой, а Ильин вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил начатую работу. Здесь его и обнаружил управляющий трестом.

Через 3 дня после дачи письменного объяснения Васильев и Ильин были уволены за прогул.

Есть ли нарушение в действиях администрации?

Применимы ли здесь другие основания для увольнения?

3. Тематика реферативных работ:

1. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях промышленности и транспорта.
5. Должностные инструкции.

4. Тематика докладов (эссе):

1. Трудовые обязанности работника и работодателя.
2. Виды дисциплинарной ответственности.
3. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
4. Гарантии от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий.
5. Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема № 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и отличительные особенности материальной ответственности.
2. Условия наступления материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Материальная ответственность работника перед работодателем.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

Генеральный директор ООО «Ремсервис» установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников.

Правомерны ли действия генерального директора?

Задача № 2

Токарю 3-го разряда Курбангазиеву вследствие отсутствия более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить изделие, многие операции обработки которого относились по сложности к работам 5-го разряда. Курбангазиев отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Курбангазиеву разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 15 тыс. руб. Работодатель обратился в суд с иском о взыскании с Курбангазиева причиненного ущерба в полном объеме.

Какое решение примет суд?

3. Тематика реферативных работ:

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
2. Материальная ответственность работодателя за нанесение морального вреда работнику.
3. Ограниченная материальная ответственность работника.
4. Полная материальная ответственность работника.
5. Материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки.
6. Материальная ответственность работодателя за незаконное увольнение работника.

4. Тематика докладов (эссе):

1. Виды возмещения вреда, размер подлежащего возмещению вреда, порядок его подсчета.
2. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм, подлежащих возмещению.
3. Материальная ответственность работодателя за незаконный перевод работника на другую работу.
4. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение от работы.
5. Материальная ответственность работодателя за внесение в трудовую книжку недействительной записи.
6. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника.

Тема № 8. Гарантии и компенсации.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2. Кейс-задачи:

Задача №1

Гражданин Потапов работал на предприятии по переработке угля. Имел приличный стаж и хорошо выполнял свои обязанности. Ежегодный медосмотр показал, что у Потапова плохо функционирует одно легкое. Работодатель отстранил его от работы и предложил ему перейти на другую работу. Потапов согласился, но за время отстранения зарплата гражданину Потапову выплачена не была.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 2

Повар предприятия общественного питания Руднев, предоставив соответствующую справку медицинского органа о фактической сдаче 20 ноября донорской крови, обратился к администрации с просьбой предоставить ему 21 ноября день отдыха. В связи с отсут-

ствием ему замены администрация уговорила работника выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 ноября день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование работника?

Как должна поступить администрация в данном случае?

Какие гарантии предоставлены донорам?

3.Тестовые задания:

1. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, называются:

- а) компенсациями;
- б) гарантиями;
- в) пособиями;
- г) пенсиями.

2. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, представляют собой:

- а) пенсии;
- б) пособия;
- в) гарантии;
- г) компенсации.

3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- а) при направлении в служебные командировки;
- б) при переезде на работу в другую местность;
- в) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- г) все вышеперечисленные гарантии.

4. При предоставлении гарантий и компенсаций работникам соответствующие выплаты производятся за счет средств:

- а) работодателя;
- б) работника;
- в) пенсионного фонда;
- г) профсоюзной организации.

5. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены:

- а) международными актами;
- б) федеральными законами;
- в) ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- г) законодательством субъектов РФ.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки охраны труда.
2. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
3. Создание здоровых и безопасных условий труда.
4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
5. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

2. Кейс-задачи:

Задача № 1

Гражданин Петров работал на предприятии по переработке полезных ископаемых. Однажды он пришел на рабочее место и обнаружил, что его рабочий станок плохо функционирует и представляет опасность для его жизни и здоровья. Гражданин Петров оповестил об этом руководителя организации в письменной форме и отказался от выполнения работ.

Имел ли право работник отказаться от выполнения работы?

Задача № 2

В организации АОО «Вояж» во время стройки рабочий Егоров упал с крыши, повредил себе позвоночник и сломал ногу. В состав комиссии, которая должна была расследовать несчастный случай на этом производстве, входят 2 человека: руководитель производства и специалист по охране труда.

Каков порядок расследования несчастного случая на производстве?

Кто входит в состав комиссии по расследованию несчастного случая?

Какие несчастные случаи подлежат расследованию?

Задача № 3

Токарь Лебедев, находясь на работе в нетрезвом состоянии, получил тяжелую травму руки. При расследовании несчастного случая комиссия указала в акте по форме Н-1, что причиной несчастного случая стало виновное поведение рабочего. В связи с этим был издан приказ директора об объявлении рабочему выговора и о полном лишении его оплаты по больничному листу в связи с полученной травмой.

Правомерны ли действия работодателя?

3. Тематика докладов (эссе):

1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
2. Коллективные средства защиты.
3. Права и обязанности работника в области охраны труда.
4. Комитет по охране труда.
5. Административная ответственность работодателя за нарушение норм по охране труда.
6. Инструктирование работников в области охраны труда.

Промежуточная итоговая аттестация

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА

1. Трудовое право как отрасль права.
2. Принципы трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Действие трудового законодательства во времени.
5. Действие трудового законодательства в пространстве.
6. Действие трудового законодательства по кругу лиц.
7. Понятие занятости и категории занятых граждан.
8. Порядок и условия признания граждан безработными.
9. Пособия по безработице.
10. Понятие и содержание трудового договора.
11. Виды трудового договора.
12. Порядок заключения трудового договора.
13. Испытание при приеме на работу.
14. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора.
15. Изменение условий трудового договора.
16. Общие основания прекращения трудового договора.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
19. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.
20. Понятие и виды рабочего времени.
21. Режимы рабочего времени.
22. Понятие и виды времени отдыха.
23. Правовое регулирование отпусков работников с сохранением заработной платы.
24. Порядок предоставления отпуска работнику без сохранения заработной платы.
25. Понятие и структурные элементы заработной платы.
26. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
27. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
28. Ответственность работодателя за нарушения выплаты заработной платы.
29. Общая характеристика гарантий и компенсаций.
30. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
31. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
32. Гарантии и компенсации работникам при совмещении работы с обучением.
33. Гарантии и компенсации работникам при исполнении государственных и общественных обязанностей.
34. Понятие и способы обеспечения дисциплины труда.
35. Система мер поощрения за достижения в труде.
36. Дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
37. Организация охраны труда.
38. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
39. Материальная ответственность работодателя перед работником.
40. Материальная ответственность работника перед работодателем.

Таблица 9

Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
<i>Код и наименование проверяемой компетенции</i> (УК–3) Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
1.	Задание закрытого типа	Работник обязан возместить работодателю причиненный ему: а) прямой действительный ущерб; б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду; в) косвенный действительный ущерб; г) иной вариант ответа.	а)	3
2.		С работника, причинившего ущерб работодателю, упущенная выгода: а) взыскивается; б) взысканию не подлежит; в) взыскивается в случаях, предусмотренных законом; г) ни один вариант неверен.	б)	3
3.		Реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба,	г)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		причиненного работником третьим лицам, признается: а) упущенной выгодой; б) косвенным действительным ущербом; в) неустойкой; г) прямым действительным ущербом.		
4.		Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания: а) замечание; б) выговор; в) увольнение; г) все вышеназванное.	г)	3
5.		За совершение дисциплинарного проступка может быть применено: а) два дисциплинарных взыскания; б) три дисциплинарных взыскания; в) одно дисциплинарное взыскание; г) четыре дисциплинарных взыскания.	в)	3
6.	Задание открытого типа	Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться	В данном случае действия администрации спортивного клуба неправомерны. ТК РФ в ч. 1 ст. 192 не предусматривает такого дисциплинарного взыскания как штраф. Согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и положениями о дисциплине. Т.е., в данном случае такое взыскание было установлено незаконно, поэтому ПВТР ухудшали положение работника по сравнению с ТК РФ, и они должны быть отменены полностью (или в части противоречащей ТК РФ - этого не знаю). А работодатель понесёт ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?	нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Что касается премии, то ее включение в ПВТР было произведено правомерно, поскольку такое правило улучшает положение работника.	
7.		На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров. Правомерны ли действия совета директоров?	Действия совета директоров неправомерны, т.к. решение общего собрания акционеров как высшего органа акционерного общества носит обязательный характер для других органов общества, если, такие полномочия предусмотрены уставом акционерного общества.	5
8.		При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий вы-	1.Предложение правомерно лишь в части. Такие дисциплинарные взыскания как постановка на вид, строгий выговор, лишение отпуска и штраф не могут быть установлены в ПВТР, т.к. такие взыскания не предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ, а согласно ч. 4 ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, уставами и	5

№ п/ п	Тип за- дания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время выполне- ния (в мину- тах)
		говор; лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы. для лиц, появившихся в нетрезвом состоянии и увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права.	положениями о дисциплине. Т.е. такие положения нельзя включить в будущие ПВТР. Такие дисциплинарные взыскания как замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям могут быть предусмотрены в ПВТР, т.к. ТК РФ их устанавливает (по моему мнению, дублировать данные положения в ПВТР не обязательно, т.к. они предусмотрены ТК РФ). 2. Работодателем с учётом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).	
9.		Токарь Петренко во время обработки детали через небрежность повредил станок. Соответственно, по приказу директора предприятия ему был объявлен выговор, а бухгалтерия осуществила удержание с его заработной платы в размере полной стоимости ремонта станка, который превышает средний заработок Петренко. Петренко, считая незаконным два вида взысканий за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?	Согласно ст.238 ТК РФ работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При возложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный ущерб, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера при-	5

№ п/ п	Тип за- дания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время выполне- ния (в мину- тах)
			чиненного ущерба, за исключени- ем случаев, предусмотренных за- конодательством. При наличии указанных оснований и условий материальная от- ветственность может быть возло- жена независимо от привлечения работника к дисциплинарной, ад- министративной или уголовной ответственности. Согласно ст.241 ТК РФ законода- тельством ограниченную матери- альную ответственность несут: 1) работники — за порчу или уни- чтожение по небрежности ма- териалов, полуфабрикатов, изде- лий (продукции), в том числе при их изготовлении, — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего месячного за- работка. В таком же размере ра- ботники несут материальную от- ветственность за порчу или уни- чтожение по небрежности инстру- ментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприя- тием, учреждением, организацией работнику в пользование.	
10.		Согласно приказа ди- ректора государствен- ного предприятия «Спецсвязь» ответ- ственным лицом за со- хранность материаль- ных ценностей в поме- щении бухгалтерии бы- ла назначена главный бухгалтер Павленко. В связи с тем, что в тече- ние выходных дней с помещения бухгалтерии при неизвестных обсто- ятельствах исчез персо- нальный компьютер стоимостью 15000 руб., директор предприятия обратился с исковым	Согласно ст.238 ТК РФ работники несут материальную ответствен- ность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, орга- низации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При возложении материальной от- ветственности права и законные интересы работников гарантиру- ются путем установления от- ветственности только за прямой действительный ущерб, лишь в пределах и порядке, предусмот- ренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причи- нен предприятию, учреждению, организации виновными противो- правными действиями (бездей-	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		заявлением в суду о взыскании с главного бухгалтера полной стоимости компьютера. Какое решение должно принять суд?	ствием) работника.	
Код и наименование проверяемой компетенции (ОПК–3) Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права				
11.	Задание закрытого типа	Материальная ответственность работника исключается в случае: а) умышленного причинения ущерба; б) алкогольного опьянения; в) использования оборудования работодателя в личных интересах; г) крайней необходимости или необходимой обороны.	г)	3
12.		При ограниченной материальной ответственности за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах: а) МРОТ; б) своего среднего месячного заработка; в) стоимости поврежденного имущества; г) упущенной выгоды.	б)	3
13.		Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за: а) причинение ущерба по неосторожности; б) ущерб при необходимой обороне; в) ущерб, причиненный в состоянии алкоголь-	в)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		ного, наркотического или иного токсического опьянения; г) за ущерб в результате стихийного бедствия.		
14.		Из перечня дисциплинарных взысканий выделите лишнее: а) замечание; б) выговор; в) увольнение; г) возмещение материального ущерба.	г)	3
15.		Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в: а) государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; б) трудовой арбитраж; в) ОВД; г) ГИБДД.	а)	3
16.	Задание открытого типа	Истица обратилась в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания. В судебном заседании истица пояснила, что в школе РОСТО она работала на 0,5 ставки старшим инструктором методистом. 12 января 2018г. приказом директора школы ей был объявлен выговор за опоздание на работу 3 января 2018г. на 40 минут. С приказом она не согласна, однако не обжаловала его, а просто написала при ознакомлении о своем несогласии. О суще-	Дисциплинарное взыскание должно быть снято, поскольку работодатель нарушил порядок применения дисциплинарных взысканий. Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В данном случае работодатель данное объяснение не затребовал, а просто поставил истицу перед фактом применения к ней дисциплинарного взыскания. Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Неизвестно сколько	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		ствовании определенного срока для обжалования приказа она не знала. С 4 по 10 января 2018г. она болела, а в дальнейшем обратиться с жалобой в суд, ей помешал нервный срыв. В настоящем судебном заседании истица просит приказ отменить, снять с нее дисциплинарное взыскание, наложенное 12 января 2018г., восстановить срок для обжалования приказа, считая причину пропуска срока уважительной. Истица сообщила, что 3 января 2018г. на работу пришла вовремя — к 8 час, а затем вышла из кабинета, чтобы отыскать электрика для ремонта обогревателя, так как в кабинете было холодно и ее знобило. Свидетель Борисов пояснил, что утром 3 января 2018г. в школе было назначено совещание и начальник обратил внимание на отсутствие истицы. Он попросил отыскать истицу, но той на работе не оказалось. Разрешите спор.	времени прошло до “настоящего судебного заседания”, если больше 3 месяцев, то согласно при пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом. Согласно п. 5 ППВС от 17.03.2004 N 2, в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). В данном случае у неё был нервный срыв, если все эти обстоятельства она докажет, то срок будет восстановлен.	
17.		Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он	Во-первых, такого дисциплинарного взыскания, как строгий выговор не существует. Во-вторых, КТС не может изменить меру взыскания, т.к. выбор меры дисциплинарного взыскания	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Из письменного объяснения Соловьевой следовало, что ошибки были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей. Главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание. Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?	принадлежит только работодателю. КТС может проверить лишь 1) обоснованность наложения взыскания вообще, т. е. было ли нарушение трудовых обязанностей и 2) соблюдена ли процедура. В-третьих, требование Соловьёвой об отмене наложенного взыскания удовлетворению не подлежит, однако согласно ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.	
18.		В результате ненадлежащего исполнения охранником Пилипенко своих функциональных обязанностей по охране объекта, с помещения склада частного предприятия неизвестным было похищено материальных ценностей на сумму 3000 руб. Может ли Пилипенко быть привлечен к материальной ответственности? При каких условиях он будет возмещать вред в полном объеме?	Согласно ст. 243 ТК РФ работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине предприятию, учреждению, организации, в случаях, когда: 1) между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей; б) в соответствии с законодательством на работника возложена	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.	
19.		Водитель Шарков, находясь в нетрезвом состоянии, в обеденный перерыв, совершил аварию, в результате которой был поврежден служебный автомобиль. Ремонт автомобиля обошелся предприятию 50000 рублей. Средний заработок Шаркова составляет 18000 рублей. Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Шаркову? Какой порядок возмещения ущерба?	Шарков несет полную материальную ответственность (ст.243 ТК РФ), ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Доказательством факта пребывания в состоянии алкогольного опьянения является медицинское заключение, акт, протокол. Названные документы должны составляться в день появления работника в нетрезвом состоянии. Однако отсутствие таких документов не лишает суд права опросить в необходимых случаях свидетелей. Виновным лицом возмещается ущерб в полном объеме, включая и неполученные нанимателем доходы от использования указанной техники. Возмещение ущерба будет производиться в судебном порядке (ст. 243 ТК РФ) Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.	5
20.		Столяр Буткевич при обработке деталей из-за невнимательности поломал станок. Директор фабрики издал приказ о взыскании с него материального ущерба в размере полной стоимости ремонта станка, что составило 90000 рублей. Средний заработок Бут-	В соответствии со ст. 241 ТК РФ Буткевич будет нести ограниченную материальную ответственность как работник – в размере причиненного по его вине ущерба (90000 руб), в данном случае не выше своего среднего месячного заработка (25000руб.) за порчу станка, предоставленного нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового про-	5

№ п/ п	Тип за- дания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время выполне- ния (в мину- тах)
		кевича составляет 25000 рублей. Какой вид материальной ответственности может быть применен к Буткевичу? Каков порядок взыскания материального ущерба?	цесса. Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.	

№ п/ п	Тип за- дания	Формулировка зада- ния	Правильный ответ	Время выполне- ния (в мину- тах)
<i>Код и наименование проверяемой компетенции</i> (ПК–4) Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства				
21.	Задание закры- того ти- па	Индивидуальные тру- довые споры подлежат непосредственному рассмотрению: а) органами внутренних дел; б) органами прокурату- ры; в) комиссиями по тру- довым спорам; г) профсоюзными объ- единениями.	в)	3
22.		Коллективный трудо- вой спор представляет собой: а) спор между членами трудового коллектива относительно распреде- ления объема работы; б) соревнование между бригадами относитель- но выполнения произ- водственного задания; в) конкуренция между предприятиями; г) разногласие между работниками (их пред- ставителями) и работо- дателями (их предста- вителями) по поводу установления или изме- нения условий труда.	г)	3
23.		Локаут представляет собой: а) увольнение работни- ков по инициативе ра- ботодателя в связи с их участием в коллектив- ном трудовом споре или забастовке; б) отказ работников от выполнения работы; в) отказ работодателя в	а)	3

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		принятии работников на работу; г) протест работников в знак несогласия с размером заработной платы.		
24.		Трудовые споры в зависимости от субъектного состава подразделяются на: а) исковые и неисковые; б) единичные и групповые; в) общие и специальные; г) ни один вариант неверен.	г)	3
25.		Решение о признании забастовки незаконной принимается: а) районным судом; б) верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора; в) районной прокуратурой; г) РОВД.	б)	3
26.	Задание открытого типа	Усманова А.И. работает в бухгалтерии ОАО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответствен-	Утверждение администрации ОАО «Парус» касательно сокращения срока ежегодного основного оплачиваемого отпуска, неправомерно. А вот заработная плата сократиться, т.к. оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ: «При работе на условиях неполного рабочего времени оплата	5

№ п/ п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		но, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус»	труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав»	
27.		Иванов В.А. работал в ООО «Вымпел» по срочному трудовому договору и заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили. Правомерно ли такое увольнение?	Данное увольнение правомерно, т.к. на него не распространяются запрет содержащийся в ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор расторгается в связи с истечением срока. Больничный должен быть оплачен полностью.	5
28.		Вавилонова С.И. хотел взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?	В ст. 125 Трудового кодекса РФ установлено, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.	5
29.		Симонов В.В. был переведен на другую должность в связи с реорганизацией предприятия. Правы ли администрация, назначая ему при переводе испытательный срок, мотивируя это отличие в	При переводе сотрудника с одной должности на другую испытательный срок устанавливать нельзя. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ устанавливается соглашением сторон исключительно при заключении трудового договора.	5

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		профиле работы?		
30.		Сидоров Т.Б. была уволена администрацией в связи с реорганизацией предприятия без предварительного предупреждения с выплатной заработной платы за текущий месяц. Законны ли действия администрации? Каков порядок увольнения работников в связи с реорганизацией предприятия?	Администрация не соблюла порядок процедуры увольнения, следовательно, их действия неправомерны. Увольнение работника может быть проведено и из-за сокращения штата реорганизуемой организации. В случаях ликвидации предприятия и сокращения штата, предусмотренных п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, иного развития событий, как увольнение сотрудников, не предусмотрено. Факт увольнения по данной статье не может быть обжалован в суде, однако работодатель обязан соблюсти порядок процедуры увольнения: письменно уведомить об этом сотрудника за 2 месяца до предполагаемого увольнения и выплатить ему пособие в размере 2-месячного оклада или более, в зависимости от договоренности. При сокращении штата из двух сотрудников, одинаковых по квалификации, в компании остается тот, кто является единственным работающим в семье или у кого на иждивении находится два и более иждивенца. Работники, получившие производственную травму или профессиональное заболевание в процессе работы, также получают определенные преимущества.	5

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответ на занятии	6 часов практических занятий / 1 балл	6	по расписанию
2.	Решение кейс-задачи	6 часов практических занятий / 1 балл	6	по расписанию
3.	Тестирование по темам: 1) «Правовое регулирование оплаты труда», 2) «Гарантии и компенсации».	2 темы / 5 баллов	10	
4.	Подготовка и защита презентации	6 часов практических занятий / 1 балл	6	
5.	Выполнение реферата по теме «Дисциплинарная ответственность сторон трудового договора»	1 реферат / 12 баллов	12	
6.				
Всего			40	-
Блок бонусов				
7.	Посещение занятий	5		по расписанию
8.	Своевременное выполнение всех заданий	5		по расписанию
Всего			10	-
Дополнительный блок				
9.	Экзамен			по расписанию
Всего			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11
Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-1
Нарушение учебной дисциплины	-1
Неготовность к занятию	-1
Пропуск занятия без уважительной причины	-1

Таблица 12

Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале
90–100	5 (отлично)
85–89	4 (хорошо)
75–84	
70–74	
65–69	
60–64	3 (удовлетворительно)
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Трудовое право. Особенная часть: учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. URL: <https://urait.ru/book/trudovoe-pravo-osobennaya-chast-543919> (Образовательная платформа ЮРАЙТ).

2. Трудовое право. Специальная часть: учебник для вузов / М.О. Буянова [и др.]; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/534635>.

8.2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России: практикум / отв. ред. И. А. Костян, А. М. Куренной. – 2-е изд. испр. и доп. - Москва: Проспект, 2023. - ISBN 978-5-392-38822-6. - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента». - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392388226.html>.

2. Лушников А.М. Трудовое право: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва: Проспект, 2021. - ISBN 978-5-392-33521-3. - Текст: электронный // ЭБС «Консультант студента». - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392335213.html>.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

Учебный	Наименование ЭБС
---------	------------------

год	
2024/2025	Цифровой образовательный ресурс IPRsmart: - ЭОР № 1 – программа для ЭВМ «Автоматизированная система управления цифровой библиотекой IPRsmart»; - ЭОР № 2 – электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ КАК ИНОСТРАННЫЙ» www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система BOOK.ru https://book.ru Образовательная платформа ЮРАЙТ, https://urait.ru/ Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех» https://biblio.asu.edu.ru <i>Учётная запись образовательного портала АГУ</i> Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. www.studentlibrary.ru <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>
	Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента» Для кафедры восточных языков факультета иностранных языков. Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки» www.studentlibrary.ru <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>

**Перечень общедоступных официальных интернет-ресурсов
на 2024–2025 учебный год**

Наименование интернет-ресурса	Сведения о ресурсе
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru	Федеральный портал (предоставляется свободный доступ)
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru	
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru	
Федеральное агентство по делам молодёжи (Росмолодёжь) https://fadm.gov.ru	
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru	

<i>Наименование интернет-ресурса</i>	<i>Сведения о ресурсе</i>
Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru	
Российское движение школьников https://рдш.рф	

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Компьютерная техника в мультимедийных аудиториях.
2. Зал судебных заседаний.
3. Диски CD-R справочно-правовой системы «Консультант Плюс», «Гарант» с учетом последних изменений и дополнений в системе российского и регионального законодательства.
4. Мультимедийные презентации согласно тематике лекционных и семинарских занятий.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).