

профессий и специальностей, изучить случаи, когда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников.

Ученический договор и его виды. Формы ученичества. Требуется изучить содержание ученического договора, порядок его заключения.

В период действия ученического договора работникам установлены ряд гарантий. Формы и порядок оплаты ученичества. Порядок и основание прекращения

В соответствии со ст. 208 Трудового кодекса ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Вопросы и задания:

1. Кто определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров.
2. Дайте определение ученического договора.
3. Назовите права учеников по окончании ученичества.
4. В каких статьях ТК РФ закреплены положения по подготовке и переподготовке кадров, по ученичеству.
5. Используя трудовое законодательство и законодательство об образовании, определите соотношение терминов «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации» применительно к рабочим и служащим.
6. Определите, в чём заключаются основные особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации для следующих категорий граждан:
 - федеральные государственные служащие;
 - безработные граждане и незанятое население.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C00000043E9AB8B952205E7BA5000600000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Практическое занятие №21. Тема №21. Охрана труда.

9. Какие органы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда и каковы полномочия этих органов?
10. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушения законодательства о труде и охране труда?

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №22. Тема №22. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия. До настоящего времени ряд вопросов материальной ответственности не получил всестороннего освещения в литературе, в частности, следует продолжить дальнейшее исследование обоюдной ответственности сторон трудового правоотношения, теоретического обоснования принадлежности всех случаев материальной ответственности как работников, так и работодателя к предмету трудового права, механизма реализации этой ответственности. Нуждаются в серьезном переосмыслении элементы основания материальной ответственности. Принят ряд новых нормативных актов, применение которых на практике поставило вопросы, касающиеся материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Обобщение практики

применения действующего законодательства в этой области способствует выработке конкретных предложений по совершенствованию трудового законодательства.

Организационная форма практического занятия – круглый стол.

Теоретическая часть:

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного вреда (ущерба) другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству его виновными действиями или бездействием, и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами. Так в Трудовом кодексе стороны могут сделать оговорку, что при немедленном увольнении работника досрочно без его вины работодатель выплачивает ему шестимесячный средний заработок и др.

Введение Трудовым кодексом новой указанной договором материальной ответственности сторон трудового договора на практике будет применяться самыми разноречивыми способами, если не дать соответствующего разъяснения по этому вопросу. Например, надо пояснить, со всеми ли работниками можно заключать такое соглашение, заменяет ли оно договор материально ответственного лица, каково возможно содержание такого дополнительного соглашения о конкретизации материальной ответственности и др. И это разъяснение должен сделать законодатель. Особенно оно необходимо для работника, так как работодатель свои обязанности в нем предварительно всегда со своим юристом уточнит, что не может сделать гражданин при приеме его, т.е. при заключении трудового договора.

По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Значение **материальной ответственности работника** за ущерб, причиненный производству:

- частично или полностью возмещает ущерб, нанесенный работником производству;
- оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21 Кодекса, – более бережному отношению к имуществу производства;
- предусмотренные законодательством правила возмещения работником ущерба охраняют в то же время его заработную плату от чрезмерных и незаконных удержаний.

Значение **материальной ответственности работодателя** за вред, причиненный работнику:

- способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;

позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причиненный работнику.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия обусловлена тем, что в настоящее время широко распространен труд несовершеннолетних, подростков. Подросток – это особая возрастная и социальная группа, которая определяет перспективы формирования трудового потенциала страны. Важными ее чертами является: незавершенность морфо-функционального развития, психо-эмоциональная неустойчивость, повышенная реактивность и чувствительность к действию средовых факторов и условий, социальная незрелость и поэтому необходимо на законодательном уровне предупреждать отрицательное влияние производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетних. Другими словами ограничивать труд подростков.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Для трудового права, как и для любой другой отрасли права, характерным является единство, свидетельствующее о внутренней, неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Тем не менее, единство в целом общих норм трудового права не исключает дифференциации, то есть различий или разнообразия в средствах правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена развитием общественной организации труда, наличием вредных или опасных условий труда, вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.).

Трудовой кодекс РФ, предусматривая дифференциацию правового регулирования труда, посвятил ей раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Тем не менее, дифференциация правового регулирования трудовых отношений не сводится только к названному разделу, а отражена в других разделах Кодекса и в специальном законодательстве, что так же должно быть учтено при изучении настоящей темы.

Вопросы и задания:

1. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками.
2. Продолжительность рабочего дня.
3. Ограничения рабочего времени.
4. Материальная ответственность.
5. Возраст приема на работу.
6. Оплата труда несовершеннолетних.
7. Охрана труда несовершеннолетних.
8. Отпуск несовершеннолетних.
9. Расторжение трудового договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННЫМ ПОДПИСОМ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Литература:

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 259 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

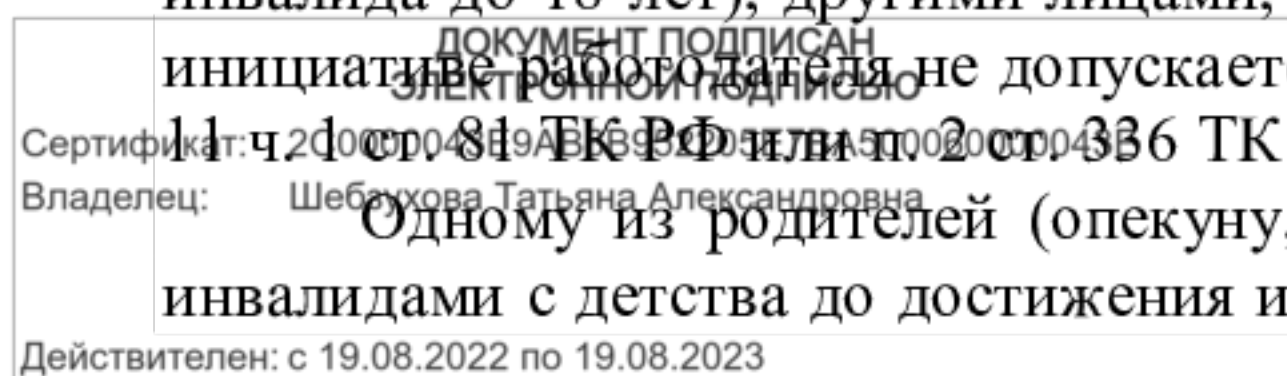
Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или по п. 336 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению



договора о внутреннем совместительстве ограничивает право работника на получение дополнительной компенсации за отработанные сверхурочно часы.

Вопросы и задания:

1. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений совместителей.
2. Особенности правового регулирования труда совместителей как проявление отраслевой дифференциации трудового права.
3. История развития законодательства о совместительстве.
4. Сущность и понятие совместительства.
5. Порядок заключения и содержание трудового договора.
6. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.
7. Оплата труда. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.
8. Особенности прекращения трудового договора.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №27. Тема №27. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

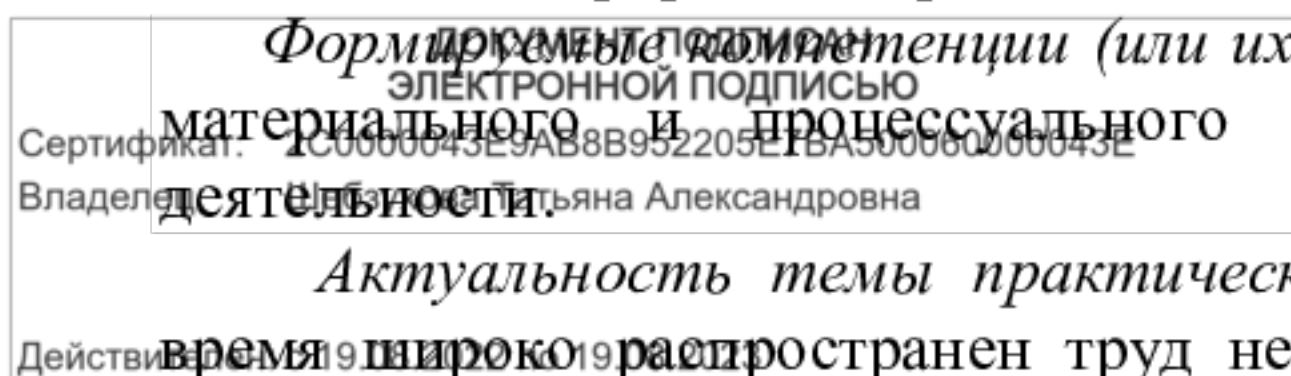
В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия обусловлена тем, что в настоящее время широко распространен труд несовершеннолетних, подростков. Подросток – это



работника. Однако при этом должна быть соблюдена установленная Правительством РФ стоимость страхового года. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2004 года № 52 "О стоимости страхового года на 2002–2004 годы" утверждена стоимость страхового года в следующем размере: на 2002 год – 504 рубля; на 2003 год – 756 рублей; на 2004 год – 1008 рублей.

В связи с чем еще одним условием включения сезонных работ в стаж, дающий право на пенсию продолжительностью в календарный год, является уплата страховых взносов за указанные годы в размере, который не должен быть меньше установленного Правительством РФ. Уплата страховых

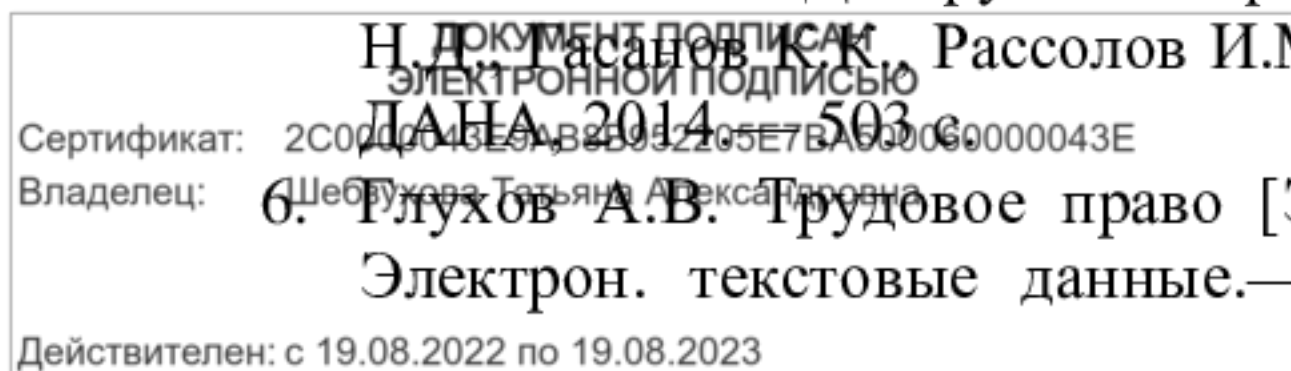
взносов в меньшем размере может стать основанием для включения времени сезонных работ в страховой стаж пропорционально уплаченным взносам. В этом случае в стаж входят месяцы, которые полностью оплачены исходя из установленной Правительством РФ стоимости года. Критериями для создания специальных норм по регулированию труда временных и сезонных работников являются особенности выполняемой ими работы и временный характер трудовой связи с работодателем. Данные критерии выступают и в качестве юридически значимых обстоятельств при решении вопроса о признании работников временными или сезонными. Недоказанность этих обстоятельств не позволяет применить к работникам специальное законодательство о временной и сезонной работе.

Вопросы и задания:

1. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
2. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев как проявление отраслевой дифференциации трудового права.
3. Порядок заключения и содержание трудового договора.
4. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.
5. Оплата труда. Гарантии и компенсации.
6. Особенности прекращения трудового договора.

Литература:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.
2. Бельгисова К.В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / К.В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с.
3. Адриановская Т.Л. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Л. Адриановская, С.С. Баева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с.
4. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
5. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
6. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет



правосудия, 2014.— 208 с.

7. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 383 с.

Практическое занятие №28. Тема №28. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

Цель – углубить и закрепить теоретические знания, полученные на лекции и в процессе самостоятельной работы, привить навыки устного изложения материала, анализа рабочего времени.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать – механизм государства, систему трудового права, механизм и средства правового регулирования трудовых правоотношений, реализации трудового права;

Уметь - оперировать юридическими понятиями и категориями.

Формируемые компетенции (или их части) - ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности.

Актуальность темы практического занятия обусловлена тем, что в настоящее время широко распространен труд несовершеннолетних, подростков. Подросток – это особая возрастная и социальная группа, которая определяет перспективы формирования трудового потенциала страны. Важными ее чертами является: незавершенность морфо-функционального развития, психо-эмоциональная неустойчивость, повышенная реактивность и чувствительность к действию средовых факторов и условий, социальная незрелость и поэтому необходимо на законодательном уровне предупреждать отрицательное влияние производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетних. Другими словами ограничивать труд подростков.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

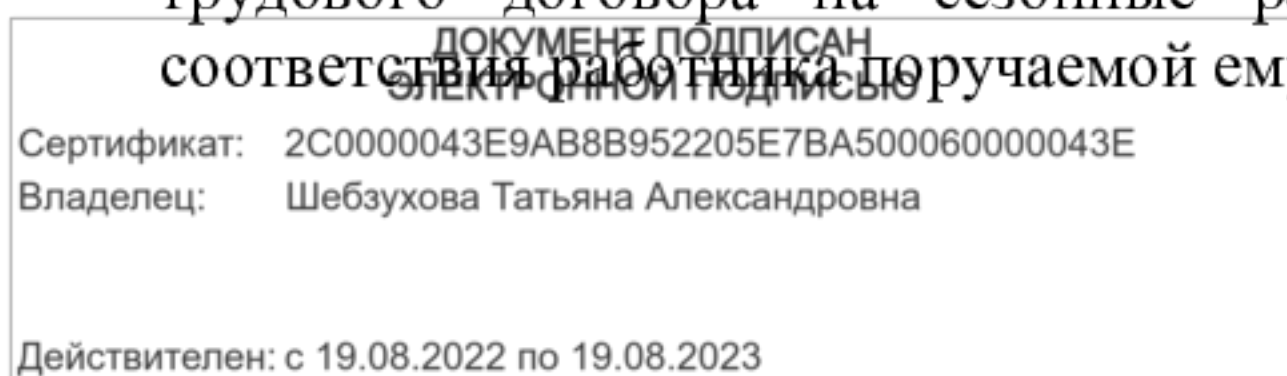
Сезонные работы - та категория работ, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

Список отраслей, работа в которых может быть отнесена к сезонным установлен постановлением Правительства РК от 3 декабря 1997 года № 1679 «Об утверждении Списка сезонных отраслей промышленности, работа в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы, и Перечня работ, время выполнения которых засчитывается отдельным категориям медицинских работников учреждений здравоохранения в трудовой стаж для назначения пенсий в полуторном размере».

К сезонным работам, как правило, относятся сельскохозяйственные работы (растениеводство, заготовка сельхозпродукции), полевые экспедиционные работы, добыча драгоценных металлов и драгоценных камней, лесозаготовительные работы, лесосплав, лесоразведение и лесовосстановление, производство молочных и мясных консервов, ловля рыбы и добыча морепродуктов и их переработка, производство сахара, плодовоовощных консервов и другие.

Кроме этого, исходя из определения сезонных работ, работодатель самостоятельно может определять список работ, относящихся к ним.

В трудовом договоре должны быть указаны условие о заключении договора на выполнение сезонных работ и определенный период их выполнения. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**
по дисциплине «Трудовое право»
Направление подготовки – 40.03.01 «Юриспруденция»
Направленность (профиль): уголовно-правовой

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Пятигорск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Общая характеристика самостоятельной работы
2. План график самостоятельной работы
3. Контрольные точки и виды отчетности по ним
4. Методические рекомендации по изучению теоретического материала
5. Методические указания по подготовке к практическому занятию (круглому столу)
6. Методические указания по подготовке к экзамену.
7. Рекомендуемая литература

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E

Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

ПЛАН ГРАФИК САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

3. Контрольные точки и виды отчетности по ним

Коды реализуемых компетенций, индикатора (ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе				
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего		
ОФО							
3 семестр							
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Самостоятельное изучение литературы по темам 3	Собеседование	23,76	2,64	26,4		
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к практическому занятию (круглому столу)	Собеседование	0,54	0,06	0,6		
Итого за 3 семестр			24,3	2,7	27		
4 семестр							
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Самостоятельное изучение литературы по темам 17, 19-33	Собеседование	15,66	1,74	17,4		
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к практическому занятию (круглому столу)	Собеседование	1,89	0,21	2,1		
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к экзамену	Экзамен	40,5	-	40,5		
Итого за 4 семестр			58,05	1,95	60		
Итого							
ОЗФО							
Коды реализуемых компетенций, индикатора (ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе				
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего		
3 семестр							
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Самостоятельное изучение литературы по темам 3	Собеседование	39,96	4,14	44,4		
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к практическому занятию (круглому столу)	Собеседование	0,54	0,06	0,6		
Итого за 3 семестр			40,5	4,5	45		
4 семестр							
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Самостоятельное изучение литературы по темам 17, 19-33	Собеседование	50,76	5,64	56,4		

Сертификат: 2С0000043Е9АВ8В952205Е7ВА5000600000043Е
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен до 19.08.2012 года

И-1,И-2,И-3	литературы по темам 17, 19-33				
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к практическому занятию (круглому столу)	Собеседование	1,89	0,21	2,1
ОПК-2 И-1,И-2,И-3	Подготовка к экзамену	Экзамен	40,5	-	40,5
Итого за 4 семестр			93,15	5,85	58,5
Итого			130,95	10,05	144

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

3 семестр

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
	Практическое занятие. Тема 3. Принципы трудового права.	4 неделя	15
1.	Тема 6. Работник как субъект трудового права.	8 неделя	20
2.	Тема 9. Социальное партнерство в сфере труда.	12 неделя	20
Итого за 3 семестр			55
Итого			55

4 семестр

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
	Практическое занятие. Тема 13. Порядок расторжения трудового договора.	4 неделя	15
1.	Тема 18. Гарантии и компенсации.	8 неделя	20
2.	Тема 22. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.	12 неделя	20
Итого за 4 семестр			55
Итого			55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания		Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный		100
Хороший		80
Удовлетворительный		60

Сертификат: 2C0900613E74B3952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебунцова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

- Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.
4. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник/ Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 503 с.
 5. Глухов А.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум/ Глухов А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский государственный университет правосудия, 2014.— 208 с.
 6. Тарасевич Н.И. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тарасевич Н.И.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Высшая школа, 2014.— 383 с.

Интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks ООО «Ай Пи Эр Медиа».
2. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека on-line».

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023