

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

Актуальность темы практического занятия заключается в том, что существуют отдельные категории работников, которые либо в силу состояния своего здоровья, либо в силу тех условий, в которых им приходится трудиться, нуждаются в повышенной правовой защите.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Существуют виды работ, на которых ограничивается применение труда женщин:

- тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда,
- подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (п. 2 ст. 253 ТК РФ).

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 255 ТК РФ устанавливает процедуру предоставления отпуска по беременности и родам. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности — 84) до родов и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного

рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня их рождения, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней (ч. 1 ст. 257 ТК РФ).

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 п. 2 ст. 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 предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

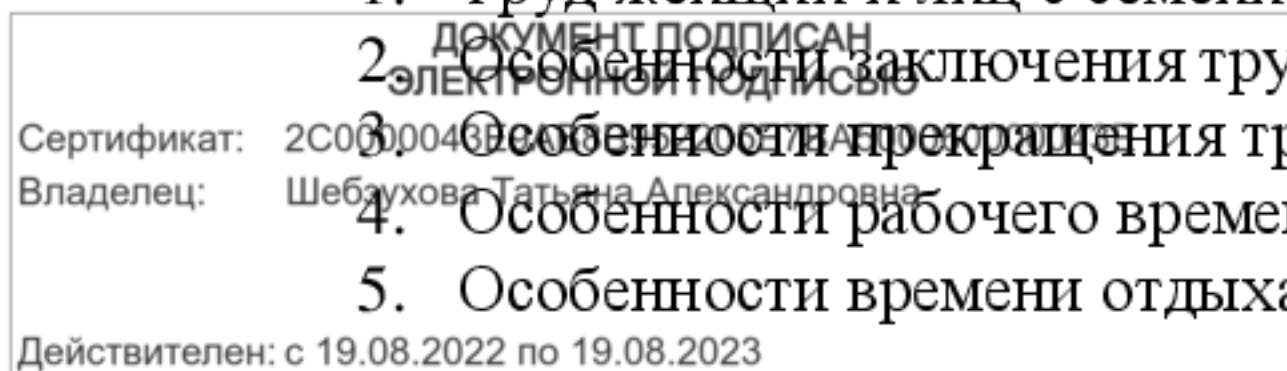
Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Статья 263 ТК РФ устанавливает дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Трудовой кодекс РФ предусмотрел гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Вопросы и задания:

1. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями: понятийная характеристика.
2. Особенности заключения трудового договора.
3. Особенности прекращения трудового договора.
4. Особенности рабочего времени.
5. Особенности времени отдыха.



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 №26. Тема №26. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

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

В ч. 1 ст. 282 ТК РФ совместительство определено как выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от

Организация: ООО "Техносервис"
Сертификат: 2022-08-19-000000043E
Владелец: Шебрухова Татьяна Александровна
В ч. 1 ст. 282 ТК РФ совместитель
другой регулярной оплачиваемой работ
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

основной работы время. Законодательство не ограничивает число работодателей, с которыми работник может заключить трудовой договор о работе по совместительству. Исключения из этого правила могут устанавливаться федеральным законом.

Трудовой договор о работе по совместительству может быть заключен работником с тем же или другим работодателем, но в нем должно быть указано, что выполняемая работником работа является совместительством. Следовательно, условие о совместительстве является дополнительным положением трудового договора, заключаемого с работником для выполнения другой работы.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Запрет на работу по совместительству может быть установлен и другими федеральными законами. В частности, совместительство запрещено лицам, находящимся на государственной службе, за исключением выполнения ими творческой и преподавательской работы.

Ограничение на совместительство, как уже отмечалось, может быть установлено внутренними локальными актами в отношении руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов организации.

В соответствии со ст. 283 ТК РФ при приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий его личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных познаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий. Копии документов об образовании работника могут быть заверены работодателем, к которому работник поступает на работу по совместительству.

При поступлении на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работник обязан представить работодателю справку об условиях труда по основному месту работы. Если по основному месту работы работник выполняет работу с вредными и (или) опасными условиями труда, то по совместительству на аналогичной работе он не может трудиться. Заключение трудового договора по совместительству у того же работодателя, то есть на работу на условиях внутреннего совместительства, происходит на основании документов, которые работник представил при заключении трудового договора по основной работе.

Исключения составляют случаи, когда работа по совместительству требует специальных знаний, что позволяет работодателю потребовать документов об образовании или их копий, если они не представлены работником при поступлении на основную работу.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующей категории.

По общему правилу при работе на условиях совместительства общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 20 часов, приходящихся на каждую полную неделю расчетного периода в один месяц. Работа сверх установленной в ст. 284 ТК РФ продолжительности рабочего времени является сверхурочной и должна быть компенсирована совместителю повышенной оплатой либо предоставлением другого времени отдыха продолжительностью не менее отработанных сверхурочно часов.

В соответствии со ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, проводится пропорционально отработанному времени, в зависимости

от выработки либо на других условиях, установленных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, которые работают по совместительству в районах, где установлены коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Таким образом, работа по совместительству оплачивается исходя из отработанного времени или фактически выполненного объема работ с учетом коэффициентов и надбавок, установленных в местности, где она выполнена. Рассмотренные правила должны применяться при оплате труда работников, заключивших договор о работе по совместительству с другим работодателем. При заключении договора о внутреннем совместительстве, то есть с тем же работодателем, должны применяться другие нормы по оплате труда.

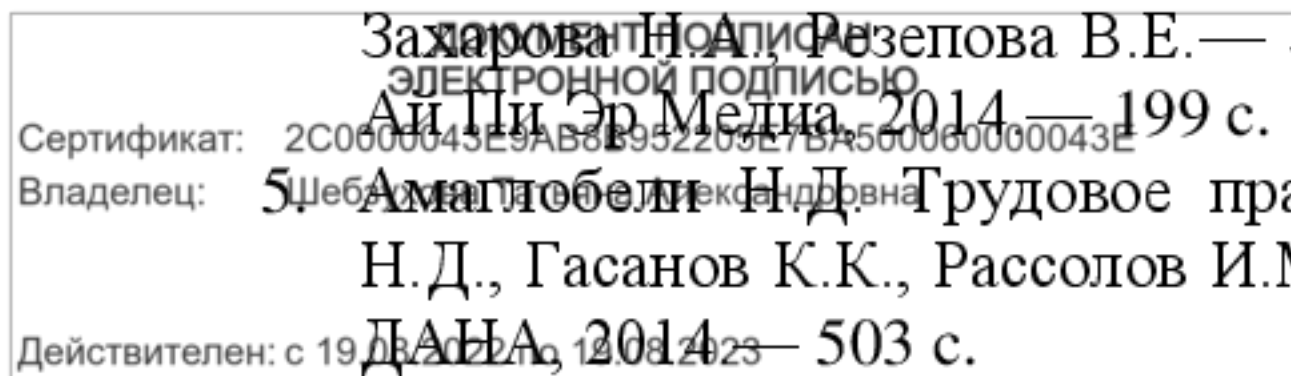
В этом случае работник у одного работодателя выполняет другую работу за рамками нормальной продолжительности рабочего времени, что является работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени, то есть сверхурочной работой. Данная работа должна быть оплачена работнику в повышенном размере либо компенсирована предоставлением другого времени отдыха, которое не может быть меньше отработанного по совместительству. Фактически заключение тем же работодателем с работником 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 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:

В соответствии со ст. 289 ТК РФ временными признаются работники, с которыми заключен трудовой договор на срок до двух месяцев. Трудовой договор на срок до двух месяцев, как правило, заключается для замещения временно отсутствующего работника, например находящегося в отпуске. В других случаях такой договор может быть заключен для выполнения работниками непредвиденных работ, срок завершения которых не превышает двух месяцев. Непредвиденными следует признавать работы, которые выходят за рамки обычной деятельности организации, то есть не соответствуют уставным направлениям ее деятельности. В случаях, когда работник продолжает трудиться по истечении двух месяцев, то есть после истечения срока трудового договора, он превращается в договор с неопределенным сроком действия. Заключение с работником нескольких трудовых договоров подряд на работу со сроком до двух месяцев также

доказывает возникновение трудовых отношений на неопределенный срок. Таким образом, временным может быть признан работник, который на основании заключенного с ним трудового договора отработал у работодателя не более двух месяцев. На этих работников и распространяются особенности правового регулирования, установленные для временных работников.

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических

и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 года № 498 "Об утверждении перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, что его продолжительность в соответствующем

календарном году составила полный год" определены работы, которые могут быть признаны сезонными, что предполагает доказанность следующих юридически значимых обстоятельств. Во-первых, выполнения работником работы в течение периода времени (сезона), не превышающего шести месяцев. Во-вторых, возможности определения этих работ в качестве сезонных на основании утвержденного Правительством РФ Перечня.

Условие о временном характере работы и о выполнении сезонных работ должно быть включено в трудовой договор работника, заключаемый в письменной форме. Отсутствие письменных доказательств о заключении с работником договора на выполнение временных или сезонных работ при возникновении спора лишает представителей работодателя права ссылаться на свидетельские показания для подтверждения выполнения им временных либо сезонных работ.

В связи с чем работник должен быть принят на работу по трудовому договору с неопределенным сроком действия.

При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. В соответствии с ч. 2 ст. 294 ТК РФ при приеме на сезонные работы испытательный срок не может превышать двух недель. Установление испытательного срока временному работнику позволяет признать условие трудового договора об испытании не подлежащим применению. В связи с чем увольнение временного работника как не выдержавшего испытания не допускается. В трудовой договор, заключаемый с сезонными работниками, может быть включено условие об испытании, срок которого не должен превышать двух недель. По истечении этого срока работы работник считается выдержавшим испытание.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть привлечены с их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах срока работы. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется им повышенной оплатой не менее чем в двойном размере. Сезонные работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на общих основаниях. Выполнение этих работ может быть им компенсировано как повышенной оплатой, так и предоставлением другого времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше отработанного в указанные дни времени.

Временные и сезонные работники имеют право на оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

В соответствии со ст. 291 ТК РФ временные работники реализуют данное право путем использования оплачиваемых дней отпуска либо получением компенсации за неиспользованные дни

отпуска. За два месяца работы они имеют права на четыре рабочих дня отпуска, который может быть предоставлен с последующим увольнением по окончании срока трудового договора.

Сезонные работники на основании ст. 295 ТК РФ реализуют право на отпуск на общих основаниях,

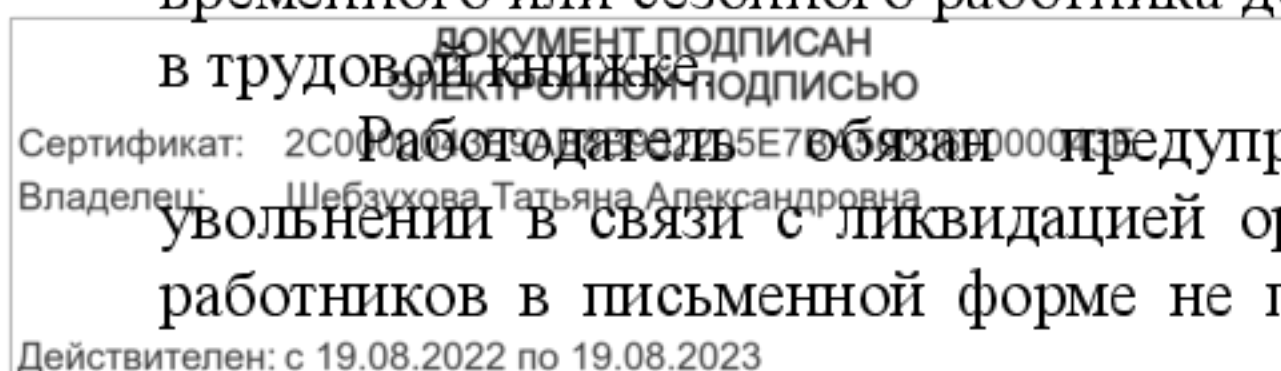
то есть по истечении шести месяцев работы. Данный отпуск также может быть предоставлен им с

последующим увольнением по окончании срока трудового договора.

Временные и сезонные работники об увольнении по собственному желанию должны предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за три дня. В данном случае наличие уважительных причин не влияет на время расторжения трудового договора по инициативе работника. Однако уважительные причины для увольнения временного или сезонного работника должны быть указаны в приказе об его увольнении и

в трудовой книжке.

Работодатель обязан предупредить временного работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме не позднее чем за три календарных дня, а сезонных



работников – не позднее чем за семь календарных дней. Отсутствие письменных доказательств предупреждения работников о предстоящем увольнении лишает представителей работодателя права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного предупреждения. В связи с чем срок увольнения временного или сезонного работника должен быть перенесен с учетом нарушения работодателем обязанности по предупреждению о расторжении трудового договора. Временным работникам выплата выходного пособия при увольнении по инициативе работодателя законодательством не предусмотрена. Хотя на основании локальных актов организации, договора о труде работодатель за счет собственных средств может выплатить выходное пособие при увольнении временного работника. При увольнении сезонного работника по указанным основаниям работодатель обязан выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Работа по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев, входит в трудовой стаж пропорционально отработанному времени, в течение которого работодатель уплатил за работника соответствующие страховые взносы. В соответствии с названным постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 года № 498 сезонные работы в страховом стаже должны быть учтены за полный календарный год. То есть межсезонный период входит в трудовой стаж сезонного

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.

Вопросы и задания:

1. Труд работников, занятых на сезонных работах: понятийная характеристика.
2. Особенности заключения трудового договора.
3. Особенности прекращения трудового договора.
4. Особенности рабочего времени.
5. Особенности времени отдыха.

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 задание №29. Тема №29. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

Сертификат:
Владелец:

2С...
Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

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.

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:

Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Работодатель обеспечивает условия пребывания работника на объекте производства работ в соответствии с трудовым и коллективным договорами.

Известны две разновидности вахтового метода: обычный вахтовый и вахтово-экспедиционный.

1. Обычный вахтовый метод характеризуется короткими (обычно внутри одного района) перемещениями персонала, малой продолжительностью вахты, наличием транспортного сообщения и связью между базовыми населенными пунктами и вахтовыми поселками, стационарным административным аппаратом и нахождением места постоянного жительства работников в районе производственной деятельности работодателя.

2. Для вахтово-экспедиционного метода особенным является то, что вахтовые поселки находятся на значительном удалении от места постоянного жительства работников и нахождения работодателя, продолжительность вахт - до нескольких месяцев, по окончании вахты обычно заменяется весь персонал основного производства, т.е. организуется сменная работа. Работа вахтовым методом, хотя и связана с регулярными поездками за пределы постоянного места жительства, не является служебной командировкой.

Применение вахтового метода направлено на сокращение сроков строительства, ремонта и реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (например геологоразведка, добыча

Вахтовый метод широко применяется в нефтяной, газовой и лесной промышленности, в строительстве, в геологии, сельском и водном хозяйстве и ряде других отраслей.

Нельзя рассматривать как вахту разъездной характер работ, т.к. под термином «разъездной характер работы» понимается выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно.

Например, к организациям, выполняющим эти работы, относятся ремонтно-строительные организации; передвижные механизированные колонны и другие строительные организации, осуществляющие строительство, реконструкцию, ремонт транспортных магистралей и коммуникаций (железнодорожные линии, трубопроводы, автомобильные дороги, кабельные, радиорелейные и воздушные линии связи; воздушные и кабельные линии электропередачи), объектов и сооружений, необходимых для обустройства нефтяных и газовых месторождений; организации, обслуживающие объекты сельского и водного хозяйства, водоснабжения и газоснабжения; тоннелей, мостов, сооружений морского и речного транспорта, аэропортов и аэродромов; организации лесной промышленности и лесного хозяйства.

Работодатель, согласно ст.187 ТК РК, не вправе привлекать на работу, выполняемую вахтовым методом, без их письменного согласия:

1. женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
2. работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети в возрасте до трех лет, дети-инвалиды, либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не может превышать тридцать календарных дней

Вопросы и задания:

1. Труд лиц, работающих вахтовым методом: понятийная характеристика.
2. Особенности заключения трудового договора.
3. Особенности прекращения трудового договора.
4. Особенности рабочего времени.
5. Особенности времени отдыха.

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., Резепова В.Е. 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.

Самостоятельным направлением в сфере защиты трудовых прав работников является профсоюзная защита. В советском законодательстве о труде профсоюзы обладали более сильным правовым статусом. Можно констатировать, что согласительные права профсоюзной первичной организации заменены лишь мнением профсоюзного органа, не обязательным для работодателя. Основные права профсоюзов в сфере трудовых отношений определены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. Студентам следует исходить из того, что защитная функция проявляется профсоюзами в разных направлениях, основными из которых следует признать: во-первых, учет мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (например, Правила внутреннего трудового распорядка; График сменности; График отпусков и т.д.); во-вторых, учет мнения профсоюзной организации при совершении отдельных правоприменительных действий (например, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя); в-третьих, участие профсоюзов в индивидуальных и коллективных трудовых спорах и участие в восстановлении нарушенных субъективных трудовых прав работников.

Следует проводить границу между понятиями «надзор» и «контроль». Надзор за соблюдением трудового законодательства означает проверку законности решений работодателя, а контроль – проверку этого решения с точки зрения не только законности, но и целесообразности.

- причины нарушения трудовых прав работников;
- нормативно-правовые акты, регулирующие механизм восстановления и защиты трудовых прав работников;
- разграничение подведомственности в сфере защиты трудовых прав работников;
- основные тенденции в судебной и иной правоприменительной практике в области правового регулирования защиты трудовых прав работников.

При изучении студентами данного раздела рекомендуется использовать учебную литературу, специализированные правовые материалы: «Справочник кадровика», «Государство и право», «Правоведение», «Российская юстиция», нормативно-правовые акты, а также материалы судебной практики.

1. Понятие защиты трудовых прав работника.

2. ФОРМЫ ЗАЩИТЫ

3. Самозащита трудовых прав работников.

4. Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства работодателем.

Сертификат:
Владелец:

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

5. Государственные инспекции труда.
6. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства работодателем.

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 №31. Тема №31. Индивидуальные трудовые споры.

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. последние годы в России при переходе от плановой к рыночной экономике произошли коренные социально-экономические преобразования, с которыми неизбежно связаны сопутствующие им конфликты. Состояние и динамика социальных процессов в обществе, обусловленные противоречиями, заложенными в структурных механизмах его организации, определили наличие противоречивых интересов у отдельных социальных групп, которые нередко являются причинами разногласий, конфликтов. Объективными предпосылками такого положения дел служат не только экономические потрясения, но и отставание законодательства.

Преобразование государственных организаций в различные новые организационно-правовые формы, появление частных коммерческих структур повлекли изменение самого климата экономических и социально-трудовых отношений. Систематические нарушения трудового законодательства, а нередко и откровенное его игнорирование "новыми

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде необходимо обратить внимание на сроки обращения в суд, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, а также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в том числе состав лиц, участвующих в деле) и исполнения решений судов по ним.

1. Дайте общую характеристику трудовых споров, укажите, в зависимости от каких критериев они подразделяются на виды.
2. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
3. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
4. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
5. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС) на предприятии (в организации), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает и как выносит решение?
6. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд и в каком порядке?
7. Что такое коллективные трудовые споры, как они разграничиваются с индивидуальными спорами?

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
Судьи
Сертификат: 2C01F7E9D8A6B2007E5000660000CE
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

7. Тарасевич Н.И. Трудовое право |
Н.И.— Электрон. текстовые дан
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

Практическое занятие №32. Тема №32. Коллективные трудовые споры.

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. Абсолютное большинство людей состоит в трудовых отношениях и, нередко, сталкивается с проблемами отстаивания своих трудовых прав перед работодателем. Все чаще трудовые споры с работодателями перерастают в массовые конфликты, забастовки и иные акции протеста со стороны работников. Трудовые споры, являясь частью взаимоотношений работников с работодателем, могут затрагивать интересы общества в целом, оказывать влияние на социально-политическую ситуацию. Значительную часть составляют споры, обусловленные невыплатой работодателем заработной платы всему коллективу работников. В современных условиях все чаще возникают коллективные трудовые споры при заключении, изменении или выполнении коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Сторонам коллективного трудового спора не всегда удается достигнуть компромиссного соглашения по сути возникшего конфликта, и в этом случае, развитие коллективного трудового спора может перерасти в активные формы противодействия (забастовки, массовые увольнения и др.).

Исследованию коллективных трудовых споров посвящено немало работ в юридической литературе, однако практика разрешения коллективного трудового спора продолжает порождать спорные ситуации, выявлять пробелы правового регулирования, новые, не урегулированные трудовым законодательством, способы взаимодействия сторон, и в связи с этим данная тема исследования не теряет своей актуальности.

Особое внимание в ходе исследования уделено вопросам правоприменения норм, регулирующих процедуры разрешения коллективного трудового спора. Непрерывное развитие государства и общества, проведение социальных, экономических и политических реформ, требует развития трудового законодательства, адаптации правовых норм к современным условиям.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено в ст. 37 Конституции России.

Студент должен хорошо знать, что является предметом коллективного трудового спора и между какими субъектами возникают разногласия. Для этого необходимо изучить ст. 2

Следует знать, что понимается под социально-экономическими условиями труда, в связи с установлением или изменением которых могут возникнуть коллективные трудовые споры.

Необходимо запомнить, какие коллективные трудовые споры могут быть отнесены к процедурным спорам и какие к материальным спорам.

Следует знать, какой установлен порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, для этого следует изучить ст. ст. 398—404 ТК РФ.

Необходимо знать, каков порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Далее, необходимо знать, каков порядок формирования трудового арбитража.

Как реализуется конституционное право на забастовку? Ответ на данный вопрос содержат ст. ст. 409 – 414 ТК РФ. Ответственность работников за незаконные забастовки определена в ст. 417 ТК РФ.

Необходимо знать, кто может возглавлять забастовку, кто может принять решение о признании забастовки незаконной, что такое локаут?

Ответы на эти вопросы необходимо дать со ссылкой на вышеуказанные нормативные акты и 409 – 418 ТК РФ.

Также при изучении указанной темы желательно рассмотреть судебную практику (Определение Верховного Суда РФ от 15.03.2013 г. № 49-КГ12-14; Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2013 г. №44-КГ12-5).

Вопросы и задания:

1. Что такое коллективные трудовые споры, как они разграничиваются с индивидуальными спорами?
2. В каком порядке и какие примирительные органы создаются для разрешения коллективных трудовых споров?
3. Что такое забастовка, каков порядок ее проведения?
4. В каких случаях действуют ограничения на забастовку?
5. Каков порядок признания забастовки незаконной и каковы ее последствия?

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:	2C0010032022081908255633044
Владелец:	Шебзухова Татьяна Александровна
Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023	

Практическое занятие №33. Тема №33. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства.

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 состоит в том, что состоит в том, что, несмотря на то, что правовое регулирование в сфере ответственности за нарушение норм трудового законодательства является достаточно обширным и затрагивает различные отрасли права, помимо трудового, все же оно содержит немало вопросов, двусмысленных норм и пробелов.

Организационная форма практического занятия – традиционный семинар.

Теоретическая часть:

Ответственность за нарушение правовых норм -- это юридическая ответственность. Такая ответственность устанавливается государством и выражается в обязанности должностного лица претерпеть предусмотренное законодательством наказание (личные или имущественные лишения) за противоправное и виновное действие (бездействие).

Противоправным признается поведение должностного лица, когда он, применяя трудовое законодательство, нарушает права работника, например привлекает работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях, когда такое согласие необходимо в силу закона. Противоправное поведение является виновным, если должностное лицо действовало умышленно или по неосторожности.

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. В особое положение здесь поставлены должностные лица: имея больший объем прав, будучи ответственными за организацию трудового процесса, они должны обеспечить нормальные и безопасные условия труда и в случае нарушений отвечать не в меньшей степени, а в большей степени, чем другие работники.

В соответствии со ст.362 Трудового кодекса РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Согласно ст. 419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Дисциплинарная ответственность выражается в применении к лицам, допустившим виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, в том числе обязанности по соблюдению законодательства о труде, мер взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами либо уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

К дисциплинарной ответственности может быть привлечен лишь работник, который состоит с организацией в трудовых отношениях.

Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем (руководителем) организации. Другие должностные лица могут применять их только в случаях, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.)¹.

Привлечение к дисциплинарной ответственности может иметь место как по инициативе работодателя (руководителя) (ст. 193 ТК), так и в соответствии с обязательными для исполнения предписаниями работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников в недельный срок.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 и ч. 2 ст. 370 ТК). Орловский Ю.П. Трудовое право России, М., «Инфра-М», 2008 г., с.528-529

Материальную ответственность работодатель несет перед работниками за материальный ущерб, причиненный им в результате незаконного лишения их возможности трудиться. Так, согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В силу ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном размере.

Гражданско-правовая ответственность работодателя перед работниками за нарушение трудового законодательства имеет место в тех случаях, когда он за указанное нарушение несет ответственность по нормам не трудового, а гражданского законодательства. Например, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом в денежной форме на основании ст. 151 и 1101 Гражданского кодекса РФ.

Административная ответственность -- это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения: противоправного, виновного действия (бездействия), применяемого в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами.

Наиболее распространенными административными правонарушениями в сфере труда являются посягательства на трудовые права граждан. К указанным правонарушениям относятся любые нарушения трудовых прав работников, предоставленных им Конституцией РФ, Трудовым кодексом, другими законами, а также предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами (например, необоснованный отказ в заключении трудового договора, перевод работника на другую постоянную работу без его согласия, привлечение беременной женщины или лица моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, отказ работникам в выдаче молока или лечебно-профилактического питания на работах с вредными условиями труда; поручение работнику выполнения задания без предварительного проведения

- 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: 2C0000043E9AB8B952205E7BA500060000043E
Владелец: Шебзухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

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): «государственно-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

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является формирование у бакалавров в процессе изучения дисциплины комплексных знаний об основных правовых институтах трудового права, об основополагающих принципах трудового законодательства, о месте трудового права в системе российского законодательства; умений и навыков научной и практической деятельности в области правового регулирования трудовых правоотношений.

Указанная цель достигается путем решения следующих задач:

- 1) формирование способности анализировать нормативные правовые акты трудового законодательства на основе их всестороннего изучения;
- 2) формирование способности анализировать различные точки зрения на проблемы правового регулирования трудовых правоотношений;
- 3) формирования умения систематизировать судебную-арбитражную практику и определение путей решения

1. ХАРАКТЕРИСТИКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

В настоящее время актуальными становятся требования к личным качествам современного студента – умению самостоятельно пополнять и обновлять знания, вести самостоятельный поиск необходимого материала, быть творческой личностью. Ориентация учебного процесса на саморазвивающуюся личность делает возможным процесс обучения без учета индивидуально-личностных особенностей обучаемых, предоставления им права выбора путей и способов учения. Появляется новая цель образовательного процесса – воспитание компетентной личности, ориентированной на будущее, способной решать типичные проблемы и задачи исходя из приобретенного учебного опыта и адекватной оценки конкретной ситуации.

Самостоятельная работа определяется как форма организации учебного процесса, как объективное условие формирования познавательной, исполнительской, творческой активности и самостоятельности студентов при обучении. СРС является важнейшим компонентом образовательного процесса, формирующим личность студента, его мировоззрение, культуру безопасности, развивающим его способности к самообучению и повышению своего профессионального уровня.

Целью СРС по дисциплине «Трудовое право» является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

Задачи СРС по дисциплине «Трудовое право» являются:

- развить такие самостоятельные умения, как умения учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;
- научить проводить рефлексию: формировать получаемые результаты, предопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут.

Самостоятельная работа студентов является определяющим фактором их успешного обучения.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Трудовое право» является самостоятельное изучение литературы по темам 3, 24-29, подготовка к экзамену, подготовка к практическому занятию (круглому столу).

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК -2 - способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности

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 19.08.2022 г.

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: 2C0900613E7BA500060000043E
Владелец: Шебухова Татьяна Александровна

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

4.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА.

При самостоятельной работе рекомендуется планировать и организовать время, прежде всего с учетом того, что большинство научной и учебной литературы по данному курсу имеется в СКФУ только в читальном зале и в ограниченном количестве. Материал по тем или иным темам можно, в случае необходимости, найти в Интернете.

Рекомендуется, прежде всего, внимательно ознакомиться с лекционным материалом. Затем необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по данной теме и сделать конспект основных положений. Если этой литературы окажется недостаточно, то в большинстве указанных источников имеется обширная библиография, позволяющая продолжить самостоятельное изучение того или иного аспекта северокавказской культуры.

Рекомендации по организации работы с литературой.

Работа с литературой - обязательный компонент любой научной деятельности. А сама научная литература является высшим средством существования и развития науки. За время пребывания в высшей школе студент должен изучить и освоить много учебников, статей, книг и другой необходимой для будущего специалиста литературы на родном и иностранном языках. В связи с этим перед студентами стоит большая и важная задача - в совершенстве овладеть рациональными приемами работы с книжным материалом.

Многие студенты (особенно младших курсов) работают с книгой упрощенно и, вследствие этого, не достигают необходимых результатов. Нередко можно наблюдать поверхностное чтение: текст книги не подвергается анализу, обдумыванию, в нем не выделяется главное, существенное, делается попытка усвоить все подряд: и важное, и второстепенное. У некоторых студентов наблюдается торопливое чтение, стремление поскорей дойти до конца статьи, главы и не фиксируется внимание на трудных положениях материала. Есть немало студентов, которые и учебник, и научную литературу читают рассеянно, невнимательно, при чтении не пользуются словарями, справочниками; вследствие чего многие слова, выражения и мысли воспринимаются неточно, а иногда и неверно.

Умение рационально работать над книгой - необходимое и важное качество каждого студента. Любить книги, постоянно изучать их, знать литературу и по своей специальности - первейшая задача. Доказано, что правильно организованное чтение научной литературы чрезвычайно повышает общенаучный и специальный кругозор читающего. Начитанный студент владеет хорошо развитой речью, широким мышлением, блестящей памятью и эрудицией. А эти качества являются важнейшими показателями общей культуры человека.

Педагогической наукой выработан ряд требований для работы с книгой, соблюдение которых поможет каждому студенту взять из книг самое ценное и стать широко образованным и культурным человеком. Каковы же эти требования?

Приступая к работе над книгой, следует сначала ознакомиться с материалом в целом: оглавлением, аннотацией, введением и заключением путем беглого чтения-просмотра, не делая никаких записей. Этот просмотр позволит получить представление обо всем материале, который необходимо усвоить.

После этого следует переходить к внимательному чтению - штудированию материала по главам, разделам, параграфам. Это самая важная часть работы по овладению книжным материалом. Читать следует про себя. (При этом читающий меньше устает, усваивает материал примерно на 25% быстрее, по сравнению с чтением вслух, имеет возможность уделить больше внимания содержанию написанного и лучше осмыслить

3. Конспективная выписка им
Конспект - наиболее эффективная форм

случае кратко записываются важнейшие составные пункты, тезисы, мысли и идеи текста. Подробный обзор содержания может быть важным подспорьем для запоминания и вспомогательным средством для нахождения соответствующих мест в тексте.

Делая в конспекте дословные выписки особенно важных мест книги, нельзя допускать, чтобы весь конспект был "списыванием" с книги. Усвоенные мысли необходимо выразить своими словами, своим слогом и стилем. Творческий конспект - наиболее ценная и богатая форма записи изучаемого материала, включающая все виды записей: и план, и тезис, и свое собственное замечание, и цитату, и схему.

Обзор текста можно составить также посредством логической структуры, вместо того, чтобы следовать повествовательной схеме.

С помощью конспективной выписки можно также составить предложение о том, какие темы освещаются в отдельных местах разных книг. Дополнительное указание номеров страниц облегчит нахождение этих мест.

При составлении выдержек целесообразно последовательно придерживаться освоенной системы. На этой базе можно составить свой архив или картотеку важных специальных публикаций по предметам.

Конспекты, тезисы, цитаты могут иметь две формы: тетрадную и карточную. При тетрадной форме каждому учебному предмету необходимо отвести особую отдельную тетрадь.

Если используется карточная форма, то записи следует делать на одной стороне карточки. Для удобства пользования вверху карточки надо написать название изучаемого вопроса, фамилию автора, название и УДК (универсальная десятичная классификация) изучаемой книги.

Карточки можно использовать стандартные или изготовить самостоятельно из белой бумаги (полуватмана). Карточки обычно хранят в специальных ящиках или в конвертах. Эта система конспектирования имеет ряд преимуществ перед тетрадной: карточками удобно пользоваться при докладах, выступлениях на семинарах; такой конспект легко пополнять новыми карточками, можно изменить порядок их расположения, добиваясь более четкой, логической последовательности изложения.

И, наконец, можно применять для этих же целей персональный компьютер. Сейчас существует великое множество самых различных прикладных программ (органайзеров и пр.), которые значительно облегчают работу при составлении выписок из научной и специальной литературы. А используя сеть Internet, можно получать уже готовые подборки литературы

4.1. Методические указания по самостоятельному изучению литературы по темам.

Важным этапом является подбор и изучение литературы по исследуемой теме. Помимо учебной и научной литературы, обязательно использование и нормативно-правовых актов. Нельзя подменять изучение литературы использованием какой-либо одной монографии или лекции по избранной теме. Так же рекомендуется использовать информацию, размещенную на официальных сайтах сети Интернет, ссылки на которые указаны в списке рекомендуемой литературы. В процессе работы над реферативным исследованием и сбором литературы студент также может обращаться к преподавателю за индивидуальными консультациями.

Для более эффективного усвоения информации студенту предлагаются следующие способы обработки материала:

1. **Резюмирование.** Прочитав и изучив литературу и выбранные нормативно-правовые акты (то есть необходимые для составления документов организации) подводится краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует

основные выводы, главные итоги

2. **Фрагментирование** - способ свертывания первичного текста, при котором в первичном тексте выделяются цельные информационные блоки (фрагменты),

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

В конспекте:

- запись идет в соответствии с расположением материала в книге и в основном словами конспектируемого текста.
- если цитировать слишком долго (текст большой), то мысли автора излагаются цитатами и собственными словами.
- цитаты можно и нужно сопровождать своими комментариями, выводами и примерами.

1 Название конспектируемого произведения.

2.Источник с точной библиографической ссылкой.

3.Номер вопроса конспекта и его название.

Вопросы представляют собой разделы, темы того или иного отрывка. Если вопросы к конспектируемому тексту не заданы, то их нужно сформулировать самостоятельно (как заголовки).

4. К каждому вопросу цитаты, выписки, комментарии.

Возле отрывков указываются страницы, если текст конспектируется с книги. Если в тексте есть внутреннее деление, то указываются номера отрывков (глав, стихов, аятов и т.п.)

Цитаты и собственные комментарии должны быть четко разграничены.

Все непонятные или малопонятные термины и понятия выписывают отдельно. В словарях нужно найти им определения.

Устный ответ:

На практическом занятии с преподавателем задаются вопросы по конспекту, на которые необходимо привести конкретную цитату-ответ и дать пояснение (комментарий).

Также конспект всегда проверяется в письменном виде.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание сов освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и заданиями; всеми видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все рассмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено высоким баллом, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание вопросов освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание вопросов освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые для формирования компетенции, не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

5. Методические указания по подготовке к практическому занятию (круглому столу).

5.1 Цели, задачи и порядок проведения «круглого стола»

«Круглый стол» как одна из организационных активных форм обучения, позволяющих углублять познавательную деятельность обучающихся и укреплять их объективную позицию, имеет большие возможности для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация обучающихся на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации. Участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупницы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов).

2. Полифоничность занятия в форме «круглого стола». В процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола».

«Круглый стол» — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, у учащихся вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важное условие при организации «круглого стола»: нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Основную часть «круглого стола» составляет дискуссия. Дискуссия (от лат. discussio — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

При организации дискуссии в учебном процессе обычно ставятся сразу несколько

учебных целей, как чисто познавательных, так и коммуникативных. При этом цели дискуссии, конечно, тесно связаны с ее темой.

Во время дискуссии учащиеся могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие дискуссии только к спору. И взаимоисключающий спор, и взаимодополняющий, взаиморазвивающий диалог играют большую роль, так как первостепенное значение имеет факт сопоставления различных мнений по одному вопросу. Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) ученика по предложенной проблеме;
- семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);
- корректность поведения участников.

Методика проведения круглого стола

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

1. Подготовительный этап включает: выбор проблемы. Выбранная для обсуждения проблема носит междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для студентов с точки зрения развития профессиональных компетенций;

подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

подбор дискутантов (дискутантами «круглого стола» являются преподаватель и студенты. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур);

подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»). Перед преподавателем (организатором дискуссии) ставятся следующие задачи:

1. Сформулировать проблему и цели дискуссии. Для этого надо объяснить, что обсуждается, что должно дать обсуждение.

2. Провести знакомство участников (если группа в таком составе собирается впервые). Для этого можно попросить представиться каждого ученика или использовать метод «интервьюирования», который заключается в том, что учащиеся разбиваются на пары и представляют друг друга после короткой ознакомительной (не более 5 минут), направленной беседы.

3. Создать необходимую мотивацию, т.е. изложить проблему, показать ее значимость, выявить в ней нерешенные и противоречивые вопросы, определить ожидаемый результат (решение).

4. Установить регламент дискуссии, а точнее, регламент выступлений.

5. Сформулировать правила ведения дискуссии, основное из которых — выступить должен каждый. Кроме того, необходимо: внимательно выслушивать выступающего, не перебивать, аргументированно подтверждать свою позицию, не повторяться, не допускать личной конфронтации, сохранять беспристрастность, не оценивать выступающих, не выслушав до конца и не поняв позицию.

6. Создать доброжелательную атмосферу, а также положительный эмоциональный фон. Здесь преподавателю могут помочь персонифицированные обращения к ученикам, динамичное ведение беседы.

7. Добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить понятийный аппарат, рабочие

определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата формирует у учеников установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио- видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола».

2. Дискуссионный этап состоит из:

выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:

- избегания общих фраз;
- ориентация на цели (задачах);
- умении слушать;
- активности в беседе;
- краткости;
- конструктивной критике;

Проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.

Выступления диспутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

Что в ситуации является главным?

Что вы лично думаете об этом?

Можете ли вы привести аналогичный пример из практики?

Затронуты ли в ситуации другие аспекты, например: этические, психологические?

Как бы вы это оценили?

Каковы последствия принятых решений?

Кого это затронет, на ком отразится?

Не пропустили ли вы важную для правильного решения информацию?

ответов на дискуссионные вопросы;

Подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии:

формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

3. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

подведение заключительных итогов ведущим;

выработка рекомендаций или решений;
установление общих результатов проводимого мероприятия.
С применением дистанционных технологий возможно проведение «виртуальных круглых столов».

5.2 Тематика «круглых столов»

3 семестр

Тема 4. Трудовые правоотношения

1. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
2. Трудовые правоотношения. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
3. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.
4. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве.
5. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
6. Правоотношение по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, ущерб, причиненный другой стороне.
7. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 9. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Общее понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.
2. Стороны, органы, система и формы социального партнерства.
3. Коллективные переговоры.
4. Принципы социального партнерства.

4 семестр

Тема 11. Трудовой договор

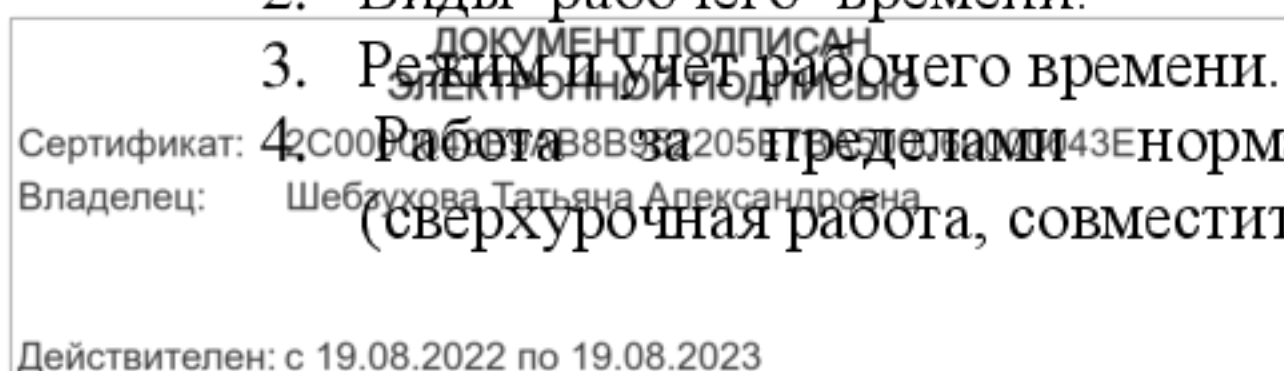
1. Понятие трудового договора, его стороны и значение.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Испытания при приеме на работу.
5. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.

Тема 13. Порядок расторжения трудового договора.

1. Основания прекращения трудового договора.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
4. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
5. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от волеизъявления сторон.
6. Оформление расторжения трудового договора.
7. Выходное пособие. Защита персональных данных работников.

Тема 14. Рабочее время

1. Понятие рабочего времени, его правовое регулирование.
2. Виды рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени.
4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, совместительство).



твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если теоретическое содержание дискуссионных тем круглого стола освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

6. Методические указания по подготовке к экзамену.

Изучение дисциплины «Трудовое право» завершается сдачей экзамена. Экзамен является формой итогового контроля знаний и умений, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы студента.

В период подготовки к экзамену студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только скрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к экзамену включает в себя три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билетах.

Литература для подготовки к экзамену рекомендуется преподавателем либо указана в учебно-методическом комплексе. Для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников. Студент вправе сам придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций, где учебный материал дается в систематизированном виде, основные положения его детализируются, подкрепляются современными фактами и информацией, которые в силу новизны не вошли в опубликованные печатные источники. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемых проблем.

Экзамен проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал. По окончании ответа экзаменатор может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. На подготовку к ответу по вопросам билета студенту дается 20 минут с момента получения им билета. Положительным также будет стремление студента изложить различные точки зрения на рассматриваемую проблему, выразить свое отношение к ней, применить теоретические знания по современным проблемам финансового права.

6.1. Вопросы к экзамену.

Знать:

- 1 Понятие и предмет трудового права
- 2 Метод Российского трудового права
- 3 Соотношение трудового права и смежных отраслей права
- 4 Основные принципы трудового права: понятие, значение, общая характеристика.
- 5 Система и особенности источников трудового права
- 6 Работники (граждане РФ, иностранцы и лица без гражданства) как субъекты

Сертификат:
Владелец:

Действителен: с 19.08.2022 по 19.08.2023

- трудового права
- 7 Работодатели (организации и индивидуальные наниматели) как субъекты трудового права
 - 8 Профсоюз как субъект трудового права
 - 9 Понятие и виды правоотношений сферы трудового права
 - 10 Трудовое правоотношение
 - 11 Общая характеристика социального партнерства
 - 12 Коллективные договора и соглашения. Понятие, виды, структура
 - 13 Социально-партнерское соглашение: понятие, виды, стороны, содержание
 - 14 Общая характеристика законодательства о занятости населения
 - 15 Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного
 - 16 Права и гарантии граждан в области занятости
 - 17 Понятие, стороны и содержание трудового договора (контракта)
 - 18 Трудовая книжка
 - 19 Виды трудового договора (контракта)
 - 20 Срочный трудовой договор
 - 21 Правовые последствия незаконного увольнения
 - 22 Отстранение от работы: понятие, основания, порядок
 - 23 Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников
 - 24 Понятие персональных данных работника и их передача другим лицам
 - 25 Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву
 - 26 Режим рабочего времени, его виды и правила установления
 - 27 Сокращенная продолжительность рабочего времени
 - 28 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя
 - 29 Сверхурочные работы. Дежурства
 - 30 Понятие и виды времени отдыха
 - 31 Отпуска, их виды, порядок предоставления и использования
 - 32 Ежегодный трудовой отпуск
 - 33 Отпуск без сохранения заработной платы
 - 34 Дополнительные отпуска и порядок их предоставления
 - 35 Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования. Гарантии в сфере оплаты труда
 - 36 Тарифная система и ее элементы. Права предприятия по организации оплаты труда
 - 37 Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы
 - 38 Ограничение удержаний из заработной платы и их размеров
 - 39 Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения
 - 40 Дисциплинарная ответственность, порядок ее применения
 - 41 Дисциплинарное взыскание. Понятие и виды.
 - 42 Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий
 - 43 Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения
 - 44 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию
 - 45 Ограниченная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию
 - 46 Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику
 - 47 Материальная ответственность предприятия за вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей
 - 48 Несчастные случаи на производстве подлежащие расследованию и учету
 - 49 Компенсационные выплаты и их виды
 - 50 Гарантийные выплаты и доплаты и их виды

- 88 Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет
- 89 Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
- 90 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- 91 Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
- 92 Особенности регулирования труда надомников
- 93 Регулирование труда работников работающих вахтовым методом
- 94 Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров
- 95 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

6.2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

7. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ РЕСУРСЫ

Рекомендуемая 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.

Перечень дополнительной литературы:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
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: Вышэйшая 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