

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

**Экономический факультет**

*(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))*

**Кафедра политико-правовых дисциплин и социальных коммуникаций**

*(наименование кафедры)*

**УТВЕРЖДЕНА**

решением кафедры \_\_\_\_\_

Протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

№ \_\_\_\_\_

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б.1.В.ДВ.02.01 ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**направление подготовки (специальность)**

**38.04.01 Экономика**

*(код, наименование направления подготовки)*

**Экономика и право**

*(направленность (профиль))*

**магистр**

*(квалификация)*

**очная, очно-заочная, заочная**

*(формы обучения)*

Год набора 2016г.

Москва, 2016

## Автор–составитель:

Казанчев Юрий Дмитриевич, к.ю.н, профессор

---

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

Кафедра политико-правовых дисциплин и  
социальных коммуникаций

---

*(наименование кафедры)*

---

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

---

*(наименование кафедры)*

---

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

---

*(наименование кафедры)*

---

*(ученая степень и(или) ученое звание, должность)*

---

*(наименование кафедры)*

## Заведующий кафедрой

Кафедра политико-правовых дисциплин  
и социальных коммуникаций

---

*(наименование кафедры)*

Казанчев Ю.Д., к.ю.н., профессор

---

*(ученая степень и(или) ученое звание )*

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	7
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	30
6.1. Основная литература .....	30
6.2. Дополнительная литература .....	30
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	30
6.4. Нормативные правовые документы.....	31
6.5. Интернет-ресурсы.....	31
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	31

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

## 1.1. Цели и задачи дисциплины

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Трудовое право» имеет своей целью способствовать формированию у обучающихся профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 38.04.01 «Экономика» с учетом специфики направленности программы – «Экономика и право».

Задачами освоения учебной дисциплины «Трудовое право» являются:

- получение знаний теоретических положений и действующего законодательства Российской Федерации и ее субъектов в области трудового законодательства, определяющие правовое положение субъектов правовых отношений, понятие трудового договора и его содержание; основные положения Трудового кодекса РФ, федеральных законов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения, в которых участвуют субъекты экономической деятельности в Российской Федерации;

- приобретение умений реализовывать полученные теоретические знания и практические навыки в процессе применения норм трудового права в процессе работы по экономическим специальностям; использовать при рассмотрении конкретной ситуации материалы судебной практики и представлениями о трудовом праве как науке, учебной дисциплине, отрасли права, о методе и функциях рассматриваемой отрасли, о его соотношении с иными, смежными отраслями права (гражданским, предпринимательским, финансовым и др.);

- овладение навыками применения полученных знаний в аналитической и организационно-управленческой деятельности.

Дисциплина «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа их формирования:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ДПК-3	Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения на основе положений действующего законодательства.	ДПК-3.3.1 Этап 3	Способность опираться на положения действующего законодательства при подготовке организационно-управленческих решений.
ПК-8	Способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических	ПК-8.2.3 Этап 2	Способность принимать стратегические решения на микро- и макроуровне.

	решений на микро- и макроуровне.		
ПК-10	Способность составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом.	ПК-10.3.3 Этап 3	Способность составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия.

## 1.2 Планируемые результаты обучения по дисциплине «Трудовое право»

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код этапа освоения компетенции	Результат обучения
ДПК-3.3.1	<p>Знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовых основ подготовки организационно-управленческих решений;</li> <li>- современных технологий принятия организационно-управленческих решений на основе положений действующего российского законодательства</li> </ul> <p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять факторы внешней и внутренней среды предприятия, влияющие на разработку организационно-управленческих решений с учетом положений действующего российского законодательства;</li> <li>- применять российский и зарубежный опыт принятия организационно-управленческих решений с учетом особенностей и положений действующего российского законодательства.</li> </ul> <p>Владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета данных, необходимых для принятия организационно-управленческих решений на основе положений действующего законодательства;</li> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений на основе положений действующего законодательства.</li> </ul>
ПК-8.2.3	<p>Знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса на микро- и макроуровне.</li> </ul> <p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективно осуществлять процесс принятия организационно-управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса;</li> <li>- использовать адекватные бизнес-среде технологии принятия организационно-управленческих решений на микро- и макроуровне.</li> </ul> <p>Владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития</li> </ul>

	бизнеса на микроуровне; - навыками принятия обоснованных организационно- управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса на макроуровне.
ПК-10.3.3	Знание: - основных концепций и методологических положений современной корпоративной финансовой аналитики. Умение: - формировать систему ключевых финансовых показателей для обоснования конкурентной рыночной позиции компании в рамках учетной и финансовой моделей компании. Владение: - обоснования алгоритмов практической реализации финансовой и инвестиционной политики корпорации.

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

### 2.1 Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Трудовое право» составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Дисциплина изучается в рамках следующих форм обучения:

- очной формы обучения: на 2 курсе в 3 семестре;  
предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: 16 ч. лекций, 16 ч. практических занятий, 40 ч. самостоятельной работы студента;
- очно-заочной формы обучения: на 2 курсе в 3 семестре;  
предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: 16 ч. лекций, 16 ч. практических занятий, 40 ч. самостоятельной работы студента;
- заочной формы обучения: на 2 курсе 2,3 сессия;  
в объеме 4 ч. лекций, 12 ч. практических занятий, 52 ч. самостоятельной работы студента.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

### 2.2 Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Трудовое право» относится к блоку дисциплин вариативной части учебного плана направления подготовки магистров 38.04.01 «Экономика» с направленностью подготовки «Экономика и право».

В методологическом плане «Трудовое право» опирается на минимально необходимый объем приобретенных знаний, умений и навыков, полученных в ходе освоения дисциплины «Право» по программам бакалаврской подготовки.

Знания, умения и навыки, полученные в результате освоения дисциплины Б.1.В.ДВ.02.01 «Трудовое право» могут быть использованы при проведении научно-исследовательской работы и семинара Б2.В.01(Н), преддипломной практики Б2.В.03(Пд), подготовки и защиты выпускной квалификационной работы Б3.Б.01(Д).

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Распределение объема дисциплины (модуля) по разделам (темам), семестрам, видам учебной работы и формам контроля

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Актуальные вопросы общей части трудового права	12	2		2		8	О
Тема 2	Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора	16	4		4		8	О, ПОЗ
Тема 3	Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	16	4		4		8	О, ПОЗ
Тема 4	Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда	16	4		4		8	О, ПОЗ
Тема 5	Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения	12	2		2		8	О, ПОЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	
Очно-заочная форма обучения								

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Актуальные вопросы общей части трудового права	12	2		2		8	О
Тема 2	Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора	16	4		4		8	О, ПОЗ



№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 3	Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	16	4		4		8	О, ПОЗ
Тема 4	Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда	16	4		4		8	О, ПОЗ
Тема 5	Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения	12	2		2		8	О, ПОЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Актуальные вопросы общей части трудового права	15	1		2		12	О
Тема 2	Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора	15	1		2		12	О, ПОЗ
Тема 3	Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	15	1		2		12	О, ПОЗ
Тема 4	Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда	13	1		2		10	О, ПОЗ
Тема 5	Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения	14			4		10	О, ПОЗ
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		72	4	-	12	-	56	

\* – формы текущего контроля успеваемости на семинарах (С) и практических занятиях (ПЗ): опрос (О), тестирование (Т), практико-ориентированное задание (ПОЗ), контрольная работа (КР), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), деловая игра (ДИ), ситуационный практикум-кейс (СП), индивидуальное задание (ИЗ) и др.

### 3.2. Наименование и содержание разделов (тем) дисциплины

№ темы	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
1	Актуальные вопросы общей части трудового права	Трудовое право – важнейшая отрасль российского права. Цели и задачи трудового законодательства. Наемный труд, его отличия от самостоятельного труда. Предмет и метод трудового права, их особенности. Система трудового права, трудовые и иные тесно связанные с ними отношения. Общая и Особенная части. Система трудового законодательства. Наука трудового права. Понятие принципов правового регулирования труда. Классификация принципов трудового права. Содержание основных принципов регулирования труда. Понятие источника трудового права. Классификации источников трудового права. Правовой статус работника. Правовой статус работодателя (юридического и физического лица).
2	Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора	Роль и функции трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Разграничение трудового договора от договоров подряда, возмездного оказания услуг, авторского договора. Стороны и классификация условий трудового договора. Виды трудового договора. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Изменение трудового договора. Понятие перевода и отличие его от перемещения. Временные переводы. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вследствие изменений организационных и технических условий труда. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменение подведомственности или ее реорганизации. Отстранение от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Сроки расчета при увольнении работника, выдача трудовой книжки и иных документов, связанных с трудовой деятельностью. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
3	Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное и ненормированное рабочее время и порядок их установления. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя. Сверхурочные работы и установленные в трудовом законодательстве ограничения. Режим рабочего времени. Учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Юридические гарантии права на отдых. Перерывы для отдыха и питания, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни. Правовое регулирование работы в выходные и праздничные дни. Ежегодные отпуска работников. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок исчисления продолжительности отпуска и стажа работы дающего право на отпуск. Порядок предоставления, очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Правила продления, перенесения, разделения оплачиваемого отпуска. Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуска без сохранения заработной платы, срок и порядок предоставления.
4	Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда	Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Реализация принципа равной оплаты за равный труд. Понятие и функции заработной платы по трудовому праву. Формы оплаты труда. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Ограничение случаев

		<p>и размера удержаний из заработной платы. Порядок исчисления средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Централизованное и локальное установление заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности. Стимулирующие выплаты (премия, выплата за выслугу лет и т.д.).</p> <p>Оплата труда в особых условиях. Нормирование труда. Норматив численности, норма выработки, нормы обслуживания и т.д. Обеспечение работодателем нормальных условий работы для выполнения норм выработки.</p> <p>Понятие гарантий и компенсаций, их виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.</p>
5	Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения	<p>Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Меры поощрения (виды, основания, порядок применения).</p> <p>Дисциплинарная ответственность: понятие, характерные черты и виды. Дисциплинарный проступок - основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от преступления, административного проступка. Привлечение к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Понятие материальной ответственности сторон трудового отношения и условия ее наступления.</p> <p>Материальная ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работника и за ущерб, причиненный его имуществу. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Денежная компенсация морального вреда.</p> <p>Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.</p> <p>Пределы материальной ответственности работника. Ограниченная и полная материальная ответственность работника. Определение размера ущерба и порядок его взыскания. Ограничение удержаний из заработной платы. Возможность снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника органом, рассматривающим трудовые споры, а также право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.</p>

#### **4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

##### **Б.1.В.ДВ.02.01«Трудовое право»**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Текущий контроль является одним из составляющих оценки качества освоения образовательных программ, направленный на проверку знаний, умений и навыков обучающихся. Основными задачами текущего контроля успеваемости является повышение качества и прочности знаний студентов, приобретение и развитие навыков самостоятельной работы, а также повышение активности студентов на занятиях. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины. Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала. Данная оценка предполагает систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения.

Оценка знаний, умений и навыков осуществляется на всех практических занятиях по всем формам обучения в соответствии с целями и задачами занятия. Текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется преподавателем по четырехбалльной шкале с выставлением оценки в журнале учета занятий.

Промежуточная аттестация представляет собой процедуру, проводимую с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы, в т.ч. отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины образовательной программы. Она проводится в формах, определенных учебным планом, и в порядке, установленном РАНХиГС.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

при проведении занятий семинарского типа и практических занятий:

*устный и письменный контроль*, предполагающий использование следующих форм контрольных средств:

– устное собеседование (опрос) – вариант текущей проверки, основу которой составляет вопросно-ответная форма диалога (беседа) преподавателя со студентом, органически связанная с темой курса;

– практико-ориентированное задание – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения определенной проблемы, и, в том числе, предложить свои варианты ее решения.

Формы текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины:

Тема и/ или раздел	Формы текущего контроля успеваемости
Актуальные вопросы общей части трудового права	Опрос, практико-ориентированные задания
Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора	Опрос, практико-ориентированные задания
Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха	Опрос, практико-ориентированные задания
Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда	Опрос, практико-ориентированные задания
Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения	Опрос, практико-ориентированные задания

4.1.2. Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» происходит в форме зачета.

Зачет проводится посредством устного опроса студента (диалога преподавателя со студентом, цель которого заключается в выявлении индивидуальных достижений студента по освоению основных положений дисциплины в объеме требований учебной программы).

Процедура проведения зачета предусматривает получение студентом билета (включающего 2 вопроса), его подготовку в течение 20-25 минут, в процессе которой студент может составить конспект ответа на вопросы, содержащиеся в билете. После подготовки студент отвечает на вопросы, сформулированные в билете, а также по мере необходимости на дополнительные вопросы.

Аттестация производится в соответствии со шкалой оценивания результатов обучения (пункт 4.3 настоящей рабочей программы).

## **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

### **4.2.1 Средства оценивания результатов текущего контроля**

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Трудовое право» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устное собеседование (в рамках семинаров и практических занятий);
- выполнение практических заданий (решения практических задач, разбора практических ситуаций).

#### *Устное собеседование (опрос)*

Устные собеседования проводятся во время практических занятий и семинаров.

Тематика обсуждаемых вопросов собеседования не должна выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Обсуждение дискуссионных вопросов следует строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

При оценке устного собеседования анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на нормативные документы.

#### *Практические задания*

Основной целью практических заданий является контроль степени усвоения пройденного материала и рассмотрение наиболее сложных вопросов в рамках темы практического занятия.

Практические задания выполняются в форме решения практических задач (написания контрольных и практических работ) и разбора практических ситуаций (кейсов, деловых игр).

В случае возникновения затруднений в ходе выполнения практического задания определяется технология решения задачи и обсуждаются наиболее спорные вопросы практической ситуации.

При оценке решения практических задач производится анализ логичности решения и правильности ответа, знания технологии решения.

При оценке разбора практических ситуаций производится анализ логичности разбора ситуации, правильности и подробности аргументации ее решения.

#### 4.2.2 Шкалы оценивания результатов текущего контроля

Шкала оценивания результатов устных собеседований (опросов) на практических занятиях

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	Студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом
3	Удовл.	Студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы
4	Хор.	Студент показывает глубокие знания материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В то же время при ответе допускает незначительные погрешности
5	Отл.	Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Шкала оценивания результатов практических заданий (решения практических задач, разбора практических ситуаций) на практических занятиях

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд.	Студент неправильно решает практическую задачу, не делает выводов по ее результатам, не может объяснить технологию ее решения, показывает полное незнание теоретических аспектов, на дополнительные, уточняющие вопросы не отвечает.
3	Удовл.	Студент допускает несколько незначительных ошибок в решении практической задачи, делает неполные выводы по ее результатам либо недостаточно аргументирует свое решение; отвечает на вопрос о технологии ее решения, но при ответе допускает неточности, что требует дополнительных вопросов.
4	Хор.	Студент логично и правильно решает практическую задачу, делает грамотные выводы по ее результатам, отвечает на вопрос о технологии ее решения, достаточно аргументирует свое решение, но при ответе допускает погрешности.
5	Отл.	Студент логично и правильно решает практическую задачу, делает грамотные выводы по ее результатам, полно отвечает на вопрос о технологии ее решения, подробно аргументирует свое мнение со ссылками на норму закона, показывает хорошее знание теоретических аспектов.

### **4.2.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Варианты заданий для решения практико-ориентированных задач:

#### **Задача 1**

Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

#### **Задача 2**

При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

#### **Задача 3**

На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

#### **Задача 4**

Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

паспорт;  
трудовую книжку;  
копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;  
характеристику с последнего места работы;  
справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

#### Задача 5

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

#### Задача 6

Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

#### Задача 7

В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее



время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

#### Задача 8

Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни. Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя. В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

#### Задача 9

11 марта 2013 г. Загревская была принята в ОАО "Новая заря" на должность бухгалтера. 30 марта она сломала руку и до 1 мая являлась временно нетрудоспособной. 15 сентября Загревская обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. Возникло ли у Загревской право на отпуск? Имеет ли она право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день? В каком акте это может быть установлено?

#### Задача 10

Корниенко находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 21 июля по 17 августа 2014 г. 11 августа его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 по 22 августа. 24 августа Корниенко обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска. Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

#### Задача 11

Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время. Соответствуют ли действия работодателя закону?

#### Задача 12

Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени, потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами

работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам. Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

### Задача 13

Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению пароходства об оплате труда на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения. Определите правовую природу трудового соглашения. Какое решение должен вынести суд?

### Задача 14

При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;

б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию? Попробуйте определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

### Задача 15

Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа.

Оцените действия профкома. Каковы дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

### Задача 16

В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или

применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

#### Задача 17

При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

#### Задача 18

В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул - 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

#### Задача 19

ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

## Задача 20

Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

## Задача 21

При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инспекции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

## 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Зачет по дисциплине «Трудовое право» служит для оценки работы студента в течение всего времени обучения по данной дисциплине.

Зачет проводится в конце семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

### Пример типового билета к зачету по дисциплине:

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Кафедра политико-правовых дисциплин и социальных коммуникаций  
Дисциплина «Трудовое право»

Билет №1

1. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание.
2. Понятие и виды рабочего времени.

Заведующий кафедрой

/Казанчев Ю.Д./

#### Система оценки ответов на вопросы билетов

Количество полных правильных ответов (из двух возможных)	Количество частично правильных ответов (из двух возможных)	Оценка
0	0	Неудовлетворительно
1	0	Удовлетворительно
1	1	Хорошо
2	0	Отлично

При оценке знаний студента преподаватель должен руководствоваться приведенной в рабочей программе шкалой оценивания результатов, а также следующими критериями:

- правильность ответа на вопросы билета;
- полнота ответа, знание терминологии;
- логика и аргументированность ответа;
- способность делать выводы.

#### 4.4. Шкалы оценивания результатов обучения

Уровень знаний определяется оценками «Зачтено» или «Не зачтено».

#### Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации (зачет)

Обозначения		Формулировка требований к степени освоения дисциплины
Цифр.	Оценка	
2	Неуд. (не зачет)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля

		демонстрировали низкую степень овладения программным материалом.
3	Удовл. (зачет)	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
4	Хор. (зачет)	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
5	Отл. (зачет)	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает его на зачете, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.

### **Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации:**

1. Предмет трудового права. Отличие предмета трудового права от предметов других отраслей права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Общая характеристика Конституции РФ, ТК РФ как основных источников трудового права.
5. Принципы трудового права.
6. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание.
7. Понятие коллективного договора, его содержание, порядок заключения, ответственность за его невыполнение.
8. Социальное партнерство: понятие, принципы, система и формы.
9. Понятие и виды занятости.
10. Понятие и правовой статус безработного. Правовое регулирование общественных работ.
11. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
12. Порядок приема на работу, форма трудового договора, вступление трудового договора в силу.
13. Понятие трудового договора, его отличие от договоров гражданско-правового характера.
14. Содержание трудового договора
15. Испытание при приеме на работу.
16. Понятие и виды переводов
17. Временные переводы работника.
18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора вследствие организационных и технологических причин.
19. Перевод работника по медицинскому заключению.
20. Отстранение работника от работы.
21. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ).
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
23. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ст. 81 ТК РФ), в связи с сокращением численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя (п. 2 ст.81 ТК РФ).
24. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы (п.3 ст.81 ТК РФ).
25. Расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ).
26. Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (п.6 ст. 81 ТК РФ).
27. Увольнение по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п.13 ст.81 ТК РФ).

28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

29. Прекращение трудового договора вследствие нарушений обязательных правил при заключении трудового договора.

30. Дополнительные гарантии при увольнении для женщин, несовершеннолетних и профсоюзных работников.

31. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работника перед работодателем.

32. Материальная ответственность работодателя перед работником.

33. Полная материальная ответственность работника перед работодателем.

34. Понятие дисциплины по трудовому праву и способы ее обеспечения.

35. Поощрения за успехи в труде.

36. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, срок действия.

37. Понятие и виды рабочего времени.

38. Режим и учет рабочего времени.

39. Понятие и виды времени отдыха.

40. Понятие, виды и порядок предоставления отпуска.

41. Дополнительные отпуска.

42. Понятие и порядок применения сверхурочных работ.

43. Работа в выходные и праздничные дни.

44. Понятие оплаты труда и заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда

45. Ограничение удержаний из заработной платы.

46. Порядок, формы, место, и сроки выплаты заработной платы.

47. Самозащита работниками трудовых прав.

48. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.

49. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

#### **4.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **4.5.1. Показатели и критерии оценивания компетенций, используемые шкалы оценивания**

Код этапа компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства оценивания	Шкала оценивания
ДПК-3.3.1	Знание: - нормативно-правовых основ подготовки организационно-управленческих решений; - современных технологий принятия организационно-управленческих решений	Правильность и полнота ответов, глубина понимания вопроса	<u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий  <u>Промежуточная аттестация</u>	Шкала 1



	на основе положений действующего российского законодательства.		зачет	
	<p>Умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять факторы внешней и внутренней среды предприятия, влияющие на разработку организационно-управленческих решений с учетом положений действующего российского законодательства;</li> <li>- применять российский и зарубежный опыт принятия организационно-управленческих решений с учетом особенностей и положений действующего российского законодательства.</li> </ul>	Правильность выполнения учебных заданий, аргументированность выводов	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 1
	<p>Владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета данных, необходимых для принятия организационно-управленческих решений на основе положений действующего законодательства;</li> <li>- навыками принятия организационно-управленческих решений на основе положений действующего законодательства.</li> </ul>	Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение практических заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 2
ПК-8.2.3	<p>Знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса на микро- и макроуровне.</li> </ul>	Правильность и полнота ответов, глубина понимания вопроса	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 1
	Умение:	Правильность	<u>Текущий</u>	Шкала 1

	<p>- эффективно осуществлять процесс принятия организационно-управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса;</p> <p>- использовать адекватные бизнес-среде технологии принятия организационно-управленческих решений на микро- и макроуровне.</p>	<p>выполнения учебных заданий, аргументированность выводов</p>	<p><u>контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	
	<p>Владение:</p> <p>- навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса на микроуровне;</p> <p>- навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса на макроуровне.</p>	<p>Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности</p>	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение практических заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 2
ПК-10.3.3	<p>Знание:</p> <p>- основных концепций и методологических положений современной корпоративной финансовой аналитики.</p>	<p>Правильность и полнота ответов, глубина понимания вопроса</p>	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 1
	<p>Умение:</p> <p>- формировать систему ключевых финансовых показателей для обоснования конкурентной рыночной позиции компании в рамках учетной и финансовой моделей компании.</p>	<p>Правильность выполнения учебных заданий, аргументированность выводов</p>	<p><u>Текущий контроль</u> выполнение устных и письменных заданий</p> <p><u>Промежуточная аттестация</u> зачет</p>	Шкала 1

	Владение: - обоснования алгоритмов практической реализации финансовой и инвестиционной политики корпорации.	Обоснованность и аргументированность выполнения учебной деятельности	<u>Текущий контроль выполнения устных и письменных заданий</u>  <u>Промежуточная аттестация зачет</u>	Шкала 2
--	--	--	---	---------

#### 4.5.2. Шкалы оценивания результатов обучения

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

##### Шкала 1. Оценка сформированности отдельных элементов компетенций

Обозначения	Формулировка требований к степени сформированности компетенции		
Оценка	Знания	Умения	Навыки
Не зачтено	Отсутствие знаний	Отсутствие умений	Отсутствие навыков
Зачтено	Сформированные систематические знания	Сформированное умение	Успешное и систематическое применение навыков

##### Шкала 2. Комплексная оценка сформированности знаний, умений и навыков

Обозначения	Формулировка требований к степени сформированности компетенции
Оценка	
Не зачтено	Студент не имеет необходимых представлений о проверяемом материале
Зачтено	Знания, умения, навыки на системном уровне. Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно и четко его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, в том числе при видоизменении и решении нестандартных практических задач, правильно обосновывает принятое решение.

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины «Трудовое право» предполагает, как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме лекций и практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки магистров, она формирует самостоятельность, познавательную активность, вырабатывает практические навыки работы с научной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом. Изучение дисциплины завершается экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

### **5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям**

На лекциях излагаются основные теоретические положения дисциплины, обстоятельно раскрываются закономерности, принципы, научные термины и т. п. Преподаватель разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу. Выделенные в лекционном курсе темы обеспечивают методологический аспект базовой подготовки студентов.

При подготовке к лекционным занятиям студентам необходимо перед очередной лекцией просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то следует обратиться к преподавателю на занятиях или по графику его индивидуальных консультаций.

### **5.2. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям**

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на практическом занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Студентам, пропустившим практическое занятие (независимо от причин), либо не подготовившимся к нему, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме занятия.

### **5.3 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся**

Организация самостоятельной работы по дисциплине «Трудовое право» предполагает подготовку к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием конспекта лекций, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы; выполнение индивидуальных заданий; подготовку к зачету.

В ходе самостоятельной работы студент может:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
- закрепить знания теоретического материала, используя необходимый инструментарий, практическим путем (решение задач, тестов для самопроверки);
- применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, подготовленная работа в рамках деловой игры, письменный анализ конкретной ситуации, разработка проектов и т. д.);
- использовать полученные знания и умения для формирования собственной позиции, теории, модели (выполнение индивидуальной работы, написание эссе).

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач, выполнение практико-ориентированных заданий.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретение умений и навыков.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

### **5.4 Методические указания по подготовке обучающихся к зачету**

Подготовка к зачету осуществляется студентом самостоятельно с использованием перечня вопросов к зачету, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

При изучении учебной дисциплины внимание уделяется методическим рекомендациям преподавателя студентам по ведению конспектов, работе с источниками, эффективному изучению рекомендованной литературы, выполнению индивидуальных заданий. Акцент в изучении дисциплины ставится на стимулирование самостоятельной деятельности студентов в изучении предмета

дисциплины, что позволяет эффективно применять усвоенные теоретические знания на практике.

В ходе подготовки к зачету студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемых проблем.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **6.1. Основная литература**

1. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права [Текст] / Лушникова М. В. - Санкт-Петербург : Юрический центр Пресс, 2013. - 940 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ЭБС Ай Пи Эр Букс.

2. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158](http://www.biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158).

3. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546](http://www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546).

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: Монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс.

2. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Проспект, 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс.

3. Трудовое право [Текст]: учебник для бакалавров / К. Н. Гусов, Э. Н. Бондаренко, К. Д. Крылов и др. ; под ред. К. Н. Гусова ; Министерство образования и науки РФ; Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина. - М. :Проспект, 2014.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: (Постатейный). – 6-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Контракт; ИНФРА-М, 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс.

#### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Конституция Российской Федерации 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1) Ст. 3.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
4. Кодекс об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации:  
<http://www.gov.ru>

Президент РФ: <http://www.kremlin.ru/events>

Государственная Дума ФС РФ: [www.duma.ru](http://www.duma.ru)

Совет Федерации ФС РФ: <http://council.gov.ru>

Федеральная антимонопольная служба России: <http://www.fas.gov.ru>

Конституционный Суд РФ: <http://ks.rfnet.ru>

Высший Арбитражный Суд РФ: <http://www.arbitr.ru>

ФАС Северо-Западного округа: <http://www.fas.spb.ru>

Российская Государственная Библиотека: <http://www.rsl.ru>

Правовая система ГАРАНТ: <http://www.garant.ru>

Электронная библиотека журналов: <http://elibrary.ru>

Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ: <http://www.vestnik-vas.ru>

Журнал «Государство и право»: <http://www.igpan.ru/rus/magazine>

Журнал «Известия вузов. Правоведение»: <http://www.pravoved.jurfak.spb.ru>

Каталог российских правовых ресурсов «Правополитен»:  
<http://www.pravopoliten.ru>.

#### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Аудитории с мультимедийным оборудованием для визуализации материала во время проведения лекционных и практических занятий.

Компьютерные классы, оборудованные персональными компьютерами, объединенными в локальную сеть с выходом в Интернет.

Пакет приложений Microsoft Office.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: <http://нэб.рф/>; Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>; Электронно-библиотечная система Юрайт. URL: <https://www.biblio-online.ru/>