



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Кафедра социальных и информационных технологий

Образовательная программа: 39.04.02 Социальная работа

Профиль подготовки:

Экономика, право, организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования:

Магистратура

Форма обучения:

Очно-заочная

Статус дисциплины:

*Входит в часть ОПОП, формируемую
участниками образовательных отношений*

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины «Социальные проблемы трудовых отношений» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки **39.04.02 Социальная работа** от 5 февраля 2018 года, №80.

Разработчик:

Абдулаева З.З., к.э.н., доцент кафедры Социальных и информационных технологий

Абдулаева З.З.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры Социальных и информационных технологий от « 7 »

07 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой Айгубов С.З. к.ф-м.н, доцент Айгубов С.З.

(подпись)

на заседании Методической комиссии социального факультета от « 2 » 07
2021 г., протокол № 11

Председатель УМС Абдусаламова Р.А. доц. Абдусаламова Р.А.

(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 9 »

07 2021 г. _____

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	4
1. Цели освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины(перечень планируемых результатов обучения)	6
4. Объем, структура и содержание дисциплины	8
4.1. Объем дисциплины	8
4.2. Структура дисциплины	8
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	9
5. Образовательные технологии	13
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	15
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	15
7.1. Типовые контрольные задания.....	19
7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	30
8. Перечень источников, основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	33
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	34
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	34
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	35
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социальные проблемы трудовых отношений» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений ОПОП магистратуры по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа. Дисциплина реализуется на социальном факультете ДГУ кафедрой социальных и информационных технологий.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: ПК-4, ПК-8.

Дисциплина ориентирована на формирование у магистрантов теоретических и практических навыков правового регулирования трудовых и социальных отношений и проблем, возникающих в сфере труда, занятости, социального обеспечения. Важность курса «Социальные проблемы трудовых отношений» для будущих специалистов по социальной работе обусловлена еще и тем, что невозможно рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от социальных проблем, что позволяет магистрам получить общее представление, знания и навыки применения норм трудового права в целях защиты социальных прав граждан. В программе курса учтена специфика предстоящей профессиональной деятельности магистрантов в области социальной работы с населением.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение таких видов текущего контроля успеваемости как фронтальный опрос, обсуждение реферата, доклад с последующим его обсуждением, диспут, контрольная работа, решение кейс-задач и пр.; промежуточного контроля в форме письменной контрольной работы, устного опроса и тестирования; рубежного контроля в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе, 144 академических часов по видам учебных занятий

Объем дисциплины в очно-заочной форме (1 семестр 2курса)

Семестр	Учебные занятия					СРС, в том числе зачет	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем				контроль		
	Всего	из них					
		Лекции	Практические занятия				
1	144	4	12		36	92	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью данного учебного курса является формирование у студентов, обучающихся в магистратуре по направлению 39.04.02 «Социальная работа» по профилю подготовки *Экономика, право, организация и управление в социальной работе* целостного представления о системе теоретических подходов и практических приемов применения норм трудового законодательства.

Задачи курса:

- получение студентами общего представления, знаний и навыков применения норм трудового права;
- изучение возможностей использования трудового законодательства в целях защиты социальных прав граждан;
- формирование правовых знаний по основным вопросам, возникающим в сфере труда и социального обеспечения.

Результатом освоения данного курса должны явиться следующие:

Знания:

- основные понятия и институты трудового и социального права;
- основные нормативно-правовые акты в сфере труда и социального обеспечения;
- основные теоретические и учебные положения трудового права по вопросам организации, применения труда работников, защиты прав и интересов субъектов трудового права;
- основы специфичных аспектов трудового законодательства, связанных с обеспечением защиты социальных прав некоторых категорий граждан в процессе трудовых отношений (например, защита социальных прав в процессе трудовой деятельности женщин, инвалидов, мигрантов, граждан пожилого возраста и т.д.).

Умения:

- оперировать основными понятиями и категориями, нормами, условиями соглашений, регулируемых нормами трудового права;
- анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в сфере труда в целях защиты социальных прав и обеспечения интересов работников организации;
- логически обосновывать высказанные положения, аргументировать их;

Навыки:

- способность совершать основные мыслительные операции: анализировать, обобщать, классифицировать, сравнивать;
- навыки работы с правовыми актами в сфере труда, необходимыми для защиты социальных прав граждан;
- анализировать в общих чертах различные ситуации в сфере трудовых отношений, ухудшающие положение работников и нарушающие их социальные права.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Социальные проблемы трудовых отношений» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа. Дисциплина реализуется на социальном факультете ДГУ кафедрой Социальных и информационных технологий.

В профессиональной подготовке магистров социальной работы учебный курс «Социальные проблемы трудовых отношений» занимает важное место, поскольку предполагает получение выпускниками знаний и умений в объеме, достаточном для первичной правовой оценки встречающихся в их работе ситуаций.

В процессе изучения курса магистры получают системное представление о возможностях применения трудового законодательства, сфере его применения, социальных функциях и роли в обществе через интеграцию теории и практики. У студентов формируются базовые представления о трудовых отношениях работников с работодателями, независимо от их организационно-правовых форм, умения разбираться в сложных вопросах, возникающих в

практике трудовых отношений, способности грамотно давать первичную правовую оценку встречающихся на практике ситуаций, решать практические вопросы, связанные с защитой трудовых, социальных прав и интересов.

Освоение дисциплины «Социальные проблемы трудовых отношений» является необходимым условием для более глубокого понимания и успешного завершения профессиональной подготовки, предусмотренной федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

Наряду с традиционными лекциями и семинарами курс предполагает обязательное использование таких активизирующих методов обучения, как: проблемное изложение учебного материала (проблематизация); интерактивное взаимодействие; моделирование и решение управленческих ситуаций; написание рефератов и эссе.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование Индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты	Процедура освоения
<p>ПК-4 Способен использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения социальных проблем на основе технологий социального партнерства.</p>	<p>- использование ресурсов государства, бизнеса, общественных организаций для реализации технологий социального партнерства при решении актуальных социальных проблем общества;</p> <p>- разработка и внедрение современных технологий по оказанию социальных услуг населению, определенными национальными стандартами Российской Федерации.</p>	<p>ИПК - 4.1. Знает: - ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения социальных проблем; - формы и условия социального партнерства в решении актуальных проблем общества;</p> <p>ИПК - 4.2. Умеет: - использовать ресурсы государства, бизнеса и общественных организаций для решения социальных проблем на основе технологий социального партнерства;</p> <p>ИПК - 4.3. Владеет: - способностью реализации технологий научно практического сопровождения эффективной деятельности субъектов социальной работы по обеспечению и гарантированию социальной безопасности личности, общества и государства;</p>	<p>Устный опрос, тестирование, реферат, контрольная работа, письменный опрос, кейс-задание, семинар.</p>
<p>ПК-8. Способен применять правовые нормы в управлен-</p>	<p>- осуществление аналитической деятельности по актуальным проблемам развития отраслей социальной сферы, с целью разработки программ и проектов социаль-</p>	<p>ИПК - 8.1. Знает: - правовые нормы в управленческой деятельности учреждений и организаций социальной сферы, а также организации и развития социального</p>	<p>Дискуссия, устный опрос, реферат, презентация</p>

<p>ческой деятельности учреждений и организаций социальной сферы</p>	<p>ной работы; - разработка и реализация социальных программ и проектов по решению актуальных проблем жизнедеятельности населения с применением социальной диагностики, прогностики, методов социального моделирования на различных территориальных уровнях; - разработка и использование технологий проведения экспертизы социальных проектов, программ, их презентация, анализ условий достижения результатов и причины неудач в реализации.</p>	<p>партнерства и поддержки общественных инициатив; ИПК - 8.2. Умеет: - применять правовые нормы в управленческой деятельности учреждений и организаций социальной сферы, а также в организации и развитии социального партнерства и поддержки общественных инициатив; ИПК - 8.3. Владеет: - способностью применять правовые нормы в управленческой деятельности учреждений и организаций социальной сферы, а также в организации и развитии социального партнерства и поддержки общественных инициатив;</p>	
--	--	---	--

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Дисциплина изучается в I семестре 2 курса. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу магистрантов и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
				Лекции	Практические занятия	Контроль		
Модуль 1. Общая часть								Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, решение ситуационных задач, рефераты. Форма промежуточной аттестации: контрольная работа
1	Предмет, метод и система трудового права как инструмента защиты социальных прав граждан	1		2			16	
2	Субъекты трудового права	1					18	
<i>Итого по модулю 1</i>				2		9	25	
Модуль 2. Трудовое право как инструмент защиты трудовых и социальных прав граждан								Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, решение ситуационных задач, рефераты. Форма промежуточной аттестации: контрольная работа
3	Социальное партнерство в сфере труда	1					18	
4	Защита персональных данных работника	1					18	
<i>Итого по модулю 2</i>						9	27	
Модуль 3. Особенная часть								Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, решение ситуационных задач, рефераты. Форма промежуточной аттестации: контрольная работа
5	Трудовой договор и его роль в защите трудовых и социальных прав работников	1		2	2		6	
6	Рабочее время и время отдыха	1			2		8	
7	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	1			2		8	
<i>Итого по модулю 3</i>		1		2	6	9	19	
Модуль 4. Правовое регулирование труда работников, подлежащих особой социальной защите государства								Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, решение ситуационных задач, рефераты. Форма промежуточной аттестации: контрольная работа
8	Защита прав инвалидов в сфере труда	1			2		10	
9	Трудовая деятельность граждан пенсионного возраста	1			2		10	
10	Защита прав женщин в процессе трудовой деятельности	1			2		10	
<i>Итого по модулю 4</i>		1			6	9	21	

<i>Всего</i>			<i>4</i>	<i>12</i>	<i>36</i>	<i>92</i>	<i>144</i>
--------------	--	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Общая часть.

Основные понятия модуля: трудовое право; трудовые отношения; субъекты трудового права; защита социальных прав граждан; социальное партнерство в сфере труда; коллективные договора; источники трудового права; трудовой кодекс; права и обязанности работника и работодателя.

Тема 1. Предмет, метод и систем трудового права как инструмента защиты социальных прав граждан

Понятие труда и его роль в жизни общества. Понятие трудового права, его место в общей системе права. Роль трудового права в защите социальных прав граждан. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения. Метод трудового права как отрасли права. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.

Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (в том числе с правом социального обеспечения). Субъекты трудового права.

Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание. Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.

Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли. Функции трудового права.

Модуль 2. Трудовое право как инструмент защиты трудовых и социальных прав граждан

Основные понятия модуля: трудовое право; трудовые отношения; субъекты трудового права; защита социальных прав граждан; социальное партнерство в сфере труда; коллективные договора; источники трудового права; трудовой кодекс; права и обязанности работника и работодателя;

Модуль 3. Особенная часть.

Основные понятия модуля: Понятие и виды трудового договора; содержание трудового договора; общий порядок заключения трудовых договоров; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; понятие рабочего времени; понятие и виды времени отдыха; понятие отпусков и их виды; режим рабочего времени и порядок его установления; трудовой распорядок организации; поощрение работников за труд; понятие дисциплины труда; дисциплинарная ответственность работников и ее виды; виды дисциплинарных взысканий.

Тема 5. Трудовой договор и его роль в защите трудовых и социальных прав работников

Понятие и виды трудового договора. Содержание трудового договора. Необходимость заключения трудового договора в целях защиты трудовых и социальных прав работников. Общий порядок заключения трудовых договоров. Форма трудового договора. 3. Гарантии при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовые книжки и их значение в качестве основного документа о трудовой деятельности и

трудовом стаже работника. Понятие прекращения действия трудового договора. Общие положения. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Процедура прекращения действия трудового договора. Правовые гарантии при осуществлении увольнения работника.

Модуль 4. Правовое регулирование труда работников, подлежащих особой социальной защите государства

Основные понятия модуля: система льгот, для работающих инвалидов; недопущение дискриминации инвалидов при приеме на работу и увольнении с работы; особенности условий труда работников-инвалидов; заключение и расторжение трудового договора с инвалидами; трудовая деятельность граждан пенсионного возраста; условия приема граждан пенсионного возраста на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора; работы, на которых ограничивается применение труда женщин.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 3. Особенная часть.

Тема 5. Трудовой договор и его роль в защите трудовых и социальных прав работников

Вопросы к теме:

1. Понятие и виды трудового договора. Содержание трудового договора. Необходимость заключения трудового договора в целях защиты трудовых и социальных прав работников.
2. Общий порядок заключения трудовых договоров. Форма трудового договора. 3. Гарантии при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу.
4. Трудовые книжки и их значение в качестве основного документа о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
5. Понятие прекращения действия трудового договора. Общие положения.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Процедура прекращения действия трудового договора. Правовые гарантии при осуществлении увольнения работника.

Задания к семинару

1. Дайте общую характеристику структуры трудового договора. Какие элементы составляют его содержание? В чем заключается их суть и каково значение для сторон, заключивших трудовой договор?
2. Как специфические особенности сторон трудового договора влияют на порядок заключения трудового договора?
3. Влияет ли срочный характер трудового договора на объем прав и обязанностей работников по сравнению с теми, кто заключил трудовой договор на неопределенный срок?
4. Прекращает ли действие трудового договора изменение его условий?
5. Охарактеризуйте данную ситуацию по существу с точки зрения требований действующего трудового законодательства: Вакулин обратился на завод «Механические приборы» по поводу трудоустройства. В отделе кадров у него потребовали трудовую книжку, однако он сообщил, что потерял ее. Ему отказали в приеме на работу по этой причине.
6. Могут ли стороны трудового договора самостоятельно устанавливать основания прекращения трудового договора?
7. Назовите видовые группы оснований прекращения трудового договора.

Ситуации

1. Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером-конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Какое решение должно принять суд?

2. Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности. Насколько правомерны действия руководства?

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

Вопросы к теме:

1. Понятие рабочего времени, периоды, включаемые в рабочее время работников. Виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени и порядок его установления. Ненормированный рабочий день. Сверхурочная работа и порядок ее оплаты.
3. Понятие и виды времени отдыха. Понятие отпусков и их виды.

Задания к семинару

1. Дайте легальное определение понятия «рабочее время». На какие виды оно подразделяется?
2. В чем заключается суть понятия «нормальное рабочее время»? Каково его правовое значение для института «рабочее время» в целом?
3. Директор продуктового магазина «Продукты» своим приказом объявил выходными днями для всех работников магазина понедельник и вторник. Законны ли действия директора? Поясните Ваш ответ нормами действующего законодательства.
4. Какие виды отпусков связаны с особой социальной защитой работников?
5. Какими нормативными актами регулируется предоставление компенсаций за неиспользованный отпуск? Может ли работник самостоятельно решить вопрос о замене отпуска на денежную компенсацию?

Тема 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Вопросы к теме:

1. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
2. Поощрение работников за труд.
3. Понятие дисциплины труда.
4. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.
5. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.

Задания к семинару

1. Определите, какие виды дисциплинарной ответственности устанавливает трудовое право?
2. Каким нормативным правовым актом регулирует трудовой распорядок в конкретной организации? Может ли такой акт приниматься работодателем - физическим лицом?
3. Определите характерные признаки дисциплинарного проступка. Устанавливает законодатель легальное определение этого понятия?
4. Вправе работодатель привлечь к материальной ответственности лицо, не находящееся в трудовых отношениях с ним? Поясните Ваш ответ действующими нормами права.

Модуль 2. Правовое регулирование труда работников, подлежащих особой социальной защите государства

Тема 8. Защита прав инвалидов в сфере труда

Вопросы к теме:

1. Система льгот, предусмотренная Трудовым законодательством РФ для работающих инвалидов.
2. Преимущество на создание условий для реализации инвалидами в полной мере своего конституционного права на труд.
3. Недопущение дискриминации инвалидов при приеме на работу и увольнении с работы.
4. Особенности условий труда работников-инвалидов.
5. Вопросы заключения и расторжения трудового договора с инвалидами.

Задания к семинару

1. Поясните, в чем разница между трудовой и социальной пенсией?
2. Какие трудовые льготы имеют инвалиды и родители детей-инвалидов?
3. Может ли работать инвалид, если он официально признан нетрудоспособным?
2. Какие виды работ могут выполнять инвалиды, какие не могут?
3. Какие преимущества имеет работающий инвалид?
4. Какие ограничения вводит Трудовой кодекс на сверхурочные работы для инвалидов?
5. Есть ли особенности в предоставлении отпуска для инвалидов?
6. Могут ли инвалида заставить работать в праздничные дни?
7. Как долго инвалид может находиться на больничном и каким нормативным документом это регулируется?
8. Имеет ли право инвалид на укороченный рабочий день или укороченную рабочую неделю?
9. Имеет ли работодатель право принуждать инвалида к участию в субботниках?
10. На какие виды отпуска, помимо основного ежегодного отпуска, имеет право работающий инвалид?
11. Могут ли уволить инвалида в связи с сокращением штатов?

Тема 9. Трудовая деятельность граждан пенсионного возраста

Вопросы к теме:

1. Трудовая деятельность граждан пенсионного возраста.
2. Условия приема граждан пенсионного возраста на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора.
3. Особенности предоставления отпуска гражданам пенсионного возраста, работающим на условиях трудового договора.

Задания к семинару

1. На какую работу могут приниматься граждане пенсионного возраста?
2. Какое минимальное количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется гражданам пенсионного возраста, работающим на условиях трудового договора?
3. Допускается ли принуждение к лечебно-трудовой деятельности граждан пенсионного возраста? Обоснуйте ответ.

Тема 10. Защита прав женщин в процессе трудовой деятельности

Вопросы к теме:

1. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин.
2. Перевод на другую, более легкую, работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

3. Гарантии при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Перерывы для кормления ребенка.

4. Гарантии при прекращении трудового договора. Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора.

Задания к семинару

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

2. Допускается ли дискриминация женщин при подписании трудового договора? 3. Что гарантирует ТК при заключении трудового договора?

4. На каких работах ограничивается применение труда женщин?

5. Имеет ли право работодатель устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет?

6. Допускается ли работа женщин в ночное время?

7. Какие виды отпуска предусмотрены женщинам-работникам?

8. Что представляют собой перерывы для кормления ребенка?

9. Имеет ли право женщина отказаться от служебной командировки?

5. Образовательные технологии

Для наиболее эффективного освоения курса в преподавании применяется комплекс приемов и методов, позволяющих сформировать у обучающихся целостное представление об основных тенденциях развития социальной сферы как на федеральном, так и на региональном уровне.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки магистров 39.04.02 «Социальная работа» и реализации компетентностного подхода в учебном процессе предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В частности, при изучении дисциплины предусмотрено применение следующих образовательных технологий:

– *Лекция-беседа*, являющаяся наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным.

вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

– *Проблемная лекция*, определяющим признаком которой является постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому слушателей. Такое занятие начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую необходимо решить в ходе изложения материала.

– *Лекция-визуализация*, во время которой происходит переработка учебной информации по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления студентам через технические средства обучения или ручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.).

– *Деловая и/или ролевая игра*, представляющая собой совместную деятельность группы

обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные

профессиональные задачи.

–«Круглый стол», предполагающий обсуждение вопроса (темы, проблемы) на условиях партнерства небольшой группой студентов (обычно около пяти человек). В процессе обмена мнениями акцентируются позиции, подходы между участниками и с «аудиторией».

– *Презентация* – представление студентом наработанной информации по заданной тематике в виде набора слайдов и спецэффектов, подготовленных в выбранной программе.

– *Творческие задания* – самостоятельная творческая деятельность студента, в которой он реализует свой личностный потенциал, демонстрирует умение грамотно и ясно выражать свои мысли, идеи.

– *Компьютерные технологии* (компьютерный опрос, лекция – презентация, доклады студентов в сопровождении мультимедиа);

– *Диалоговые технологии* (опрос, взаимопрос, дискуссия между студентами, дискуссия преподавателя и студентов);

– Технологии на основе метода *опережающего обучения* и др.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются активные и интерактивные формы проведения занятий, в частности, с использованием разнообразных методов организации и осуществления:

- *учебно-познавательной деятельности* (словесные, наглядные и практические методы передачи информации, проблемные лекции и др.);

- *стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности* (дискуссии, самостоятельные исследования по обозначенной проблематике, публикация статьи и др.);

- *контроля и самоконтроля* (индивидуального и фронтального, устного и письменного опроса, экзамена).

Широко (более 20% аудиторных занятий) используются активные и интерактивные методы проведения занятий:

- дискуссии;

- ролевые, деловые, организационно-управленческие игры, имитирующие те или иные практические ситуации как одно из средств активизации учебного процесса;

- дискуссионные методы (групповая дискуссия, разбор случаев из практики, анализ ситуаций, моделирование практических ситуаций, и др.);

В частности, при проведении семинарских занятий по данной дисциплине используются различные образовательные технологии с использованием широкого спектра технических средств обучения. Для этого используется аудитории №2 и №17, оборудованный мультимедийным комплексом и видеооборудованием.

Наряду с традиционными лекционными и семинарскими занятиями предусмотрено встречи с представителями государственных и общественных организаций, экспертами и специалистами в области изучаемых проблем.

Формы и методы обучения

Форма занятия	Применяемые методы обучения	Виды оценочных средств
Лекционные занятия	Интерактивные методы: дискуссия; метод анализа конкретной ситуации; проблемная лекция; метод опережающего обучения.	Вопросы к семинарам, вопросы по докладам и др.
Практические занятия	Интерактивные методы: дискуссия; метод мозгового штурма; кейс – метод; организационно-деятельностная	Практические задания, кроссворды Суммированные баллы, начисляемые по результатам регулярной проверки усвоения учебного

	игра; метод анализа конкретной ситуации; семинар-тренинг; учебная конференция; мастер-класс экспертов, специалистов	материала, вносятся в аттестационную ведомость. При выведении аттестационной отметки учитывается посещение студентом аудиторных (лекционных) занятий.
Лабораторные занятия	Данный вид нагрузки не предусмотрен учебным планом	
Самостоятельная работа студентов	Метод проектов, организационно-деятельностная игра	Задания для самостоятельной работы, балльно-рейтинговая оценка <u>качества</u> и уровня студенческих докладов, рефератов и презентаций (акцентированности, последовательности, убедительности, использования специальной терминологии)
Экзамен		Для успешной сдачи экзамена студент должен посещать занятия, выполнять задания, получить положительные оценки на текущих аттестациях. Экзамен проводится в устно-письменной форме.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы магистрантов.

Самостоятельная работа обучающегося – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Предметно и содержательно самостоятельная работа обучающегося определяется образовательным стандартом, рабочей программой дисциплины, содержанием учебников, учебных пособий и методических руководств. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных (лекционных и практических) занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию. Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной и рабочей программ учебной дисциплины.

В процессе самостоятельной работы над каждой темой студентом должны осуществляться следующие виды деятельности:

- Проработка учебного материала по конспектам лекций, основной и рекомендуемой учебной литературе.
- Работа над домашними заданиями.
- Работа над вопросами и заданиями для самоподготовки.
- Работа над дефинициями понятийно-категориального аппарата по каждой теме.
- Написание рефератов.
- Решение заданных проблемных ситуаций.
- Самостоятельное моделирование и анализ конкретных проблемных ситуаций.
- Работа с тестами.
- Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору.

Рекомендуемый порядок работы студентов при выполнении некоторых видов самостоятельной работы

Мы рекомендуем следующий порядок самостоятельной работы студентов *с основной и дополнительной литературой*:

1) ознакомиться с содержанием главы учебника, монографии, статьи, стараясь в первую очередь понять сущность исследуемой в работе проблемы;

2) уяснить основные характеристики исследуемых процессов и явлений, осмыслить главные выводы, представленные в работе и сформулировать на их базе собственные;

3) кратко законспектировать материал, осветив соответствующий вопрос (вопросы) рабочей программы дисциплины.

Подготовка краткого конспекта является обязательным условием успешного усвоения предмета.

Для самостоятельной работы, студентам предлагается написать реферат по одной из рекомендованных тем для более полного изучения основ социальной работы. Студент должен выбрать одну из тем, приведенных ниже в программе. Реферат сдается преподавателю в течение второй половины семестра, но не позднее, чем за 10 дней до начала зачетной недели.

Реферат является самостоятельным изучением выбранной темы и должен включать в себя следующие части:

1. Содержание.
2. Введение (цели и задачи исследования, обоснование выбора темы).
3. Основной текст (не менее двух глав).
4. Заключение (основные итоги работы).
5. Список использованной литературы (включая интернет-сайты).

Реферативная работа предполагает самостоятельную работу с материалом (научными статьями, статистическими исследованиями, законодательными и нормативными актами) и подробный анализ полученной информации по выбранной проблематике. Одним из важнейших факторов при оценке качества работы является умение грамотно работать с литературой, т.е. ссылаться на используемую в реферате базу источников.

Формой отчетности по результатам самостоятельной работы является количество набранных баллов при защите реферата.

Виды и порядок выполнения самостоятельной работы:

Разделы и темы для самостоятельного изучения	Виды и содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Предмет, метод и система трудового права как инструмента защиты социальных прав граждан	Проработка учебного материала по конспектам лекций, учебной литературе и учебным пособиям.	Устный опрос
Трудовой договор и его роль в защите трудовых и социальных прав работников	Проработка учебного материала по конспектам лекций, учебной литературе, конспектирование последней, учебным пособиям.	Устный опрос, тестирование, решение ситуационных задач, реферат
Рабочее время и время отдыха	Составление выводов на основе проведенного анализа. Работа с вопросами для самоконтроля.	Устный опрос, тестирование, эссе
Трудовой распорядок. Дисциплина труда	Поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору.	Устный опрос, тестирование, доклад, реферат

	Составление выводов на основе проведенного анализа.	
Защита прав инвалидов в сфере труда	Проработка учебного материала по конспектам лекций, учебной литературе и учебным пособиям. Составление выводов на основе проведенного анализа. Написание рефератов. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля	Устный опрос, тестирование, доклад, реферат
Трудовая деятельность граждан пенсионного возраста	Проработка учебного материала по конспектам лекций, учебной литературе и учебным пособиям. Составление выводов на основе проведенного анализа. Написание рефератов. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля.	Тестирование, Презентация, реферат
Защита прав женщин в процессе трудовой деятельности	Проработка учебного материала по конспектам лекций, учебной литературе и учебным пособиям. Составление выводов на основе проведенного анализа. Написание рефератов. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля.	Устный опрос, Тестирование, ситуационные задачи, реферат

Чтобы хорошо освоить дисциплину и ничего не упустить, магистрантам необходимо посещать лекционные занятия и вести конспекты. Работу над конспектами в часы самостоятельных занятий следует начинать с изучения конспекта лекции, затем разбирать все непонятные места в нем, дополнять информацией из других источников, рекомендованных преподавателем. При индивидуальных консультациях следует уточнять содержание дискуссионных разделов темы.

Тематика рефератов и эссе

1. Право на труд и свобода труда: соотношение понятий.
2. Дискриминация при трудоустройстве.
3. Представительство и защита социально-трудовых прав работников предприятий малого предпринимательства.
4. Особенности применения труда работников в возрасте до 18 лет.
5. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями.
6. Особенности правового регулирования труда инвалидов.
7. Защита трудовых прав работников-мигрантов.
8. Трудовая деятельность граждан пожилого возраста и инвалидов, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания.
9. Запрещение принудительного труда и дискриминации в труде.
10. Трудовые и иные тесно связанные с ними правоотношения.
10. Правовой статус субъектов трудовых и иных тесно связанных с ними правоотношений.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации — основной источник трудового права.
12. Проблемы правового регулирования занятости населения в Российской Федерации.
13. Социально-правовая защита безработных.
14. Социальное партнерство и проблемы его развития в России.
15. Зарубежный опыт развития социально-партнерских отношений в сфере труда.
16. Централизованное и договорное регулирование труда, тенденции развития.

17. Соглашения по социально-трудовым вопросам, их виды и порядок заключения.
18. Основные принципы социального партнерства и проблемы их реализации.
19. Коллективный договор и проблемы его заключения в современной России.
20. Трудовой договор и его виды.
21. Срочный трудовой договор и сфера его применения.
22. Расторжение трудового договора по основаниям, которые нельзя поставить в вину работнику.
23. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
24. Понятие и виды рабочего времени: тенденции развития законодательства.
25. Время отдыха и его виды.
26. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
27. Обеспечение прав работников на охрану труда.
28. Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями.
29. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
30. Особенности регулирования труда совместителей.
31. Проблемы правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей — физических лиц.
32. Особенности регулирования труда государственных служащих.
33. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в различных сферах экономики (на транспорте, в образовании, медицинских учреждениях и т.п.).
34. Способы защиты трудовых прав работников.
35. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
36. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
37. Правовое положение профсоюзов в условиях рыночной экономики.
38. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Домашние задания для самостоятельной работы

Домашнее задание 1

Напишите небольшое эссе на тему «Роль трудового права в защите социальных прав и интересов граждан».

Домашнее задание 2

Обоснуйте ваше мнение по следующему тезису: В современных правовых условиях можно говорить о преобладании социальной функции трудового права над экономической.

Домашнее задание 3

Охарактеризуйте данную ситуацию по существу с точки зрения требований действующего трудового законодательства: Вакулин обратился на завод по поводу трудоустройства. В отделе кадров у него потребовали трудовую книжку, однако он сообщил, что потерял ее. Ему отказали в приеме на работу по этой причине.

Домашнее задание 4

Заполните вариант срочного трудового договора, заключенного между работодателем и работником-инвалидом. Какие дополнительные условия в нем должны содержаться?

Домашнее задание 5

Составьте подборку статей из периодической печати по вопросам регулирования трудовых отношений работодателей с работниками, подлежащих особой социальной защите государства

Домашнее задание 8

Составьте подборку электронных ресурсов, на которых представлены материалы, отражающие содержание вопросов регулирования трудовых отношений работодателей с работниками, подлежащих особой социальной защите государства.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Формы контроля при изучении дисциплины «Социальные проблемы трудовых отношений»: текущий контроль, промежуточный контроль по модулю, итоговая аттестация по дисциплине.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг магистранта по каждому модулю и выводится средний рейтинг по двум модулям.

Текущий контроль – все виды аудиторной и внеаудиторной работы магистрантов по данному дисциплинарному модулю, результаты которой оцениваются до промежуточного контроля.

Промежуточный контроль – это проверка полноты знаний по освоенному материалу дисциплинарного модуля.

Итоговая аттестация – это подведение итогов текущей работы и промежуточных контролей по дисциплинарным модулям.

По результатам итоговой аттестации магистранту засчитывается трудоемкость дисциплины в дисциплинарных модулях, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Дисциплинарный модуль (ДМ) – относительная часть учебной дисциплины, по окончании изучения которой осуществляется промежуточный контроль знаний магистрантов. Количество дисциплинарных модулей определяется в зависимости от содержания и трудоемкости дисциплины.

Текущий контроль включает оценку:

- посещения занятий
- активного участия на семинарских занятиях
- текущего контрольного тестирования
- написания, оформления и защиты рефератов (докладов)

Задания для проведения текущего контроля

Задача 1.

На фирме «Сервис» был заключен коллективный договор между работниками этой фирмы и администрацией, который предусматривает, работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный отпуск сроком 3 рабочих дня, а работникам, совершившим прогул, отпуск предоставляется не более чем на 18 календарных дней.

Вопросы.

1. Является ли коллективный договор локальным нормативным актом?
2. Какие условия могут в нем устанавливаться?
3. Могут ли в нем устанавливаться условия, ухудшающие положение работника сравнительно с законодательством о труде?

Задача 2.

Профессор Рамазанов М.Б. заключил трудовой договор с Курамагомедовой Э.У. о выполнении ею секретарских обязанностей, поручаемых ей. В договоре указывался режим работы, условия о выходных днях, о заработной плате и предоставлении ей ежегодного отпуска

Вопросы.

1. Регулируются ли возникшие отношения между профессором Рамазановым и Курамагомедовой Эльмирой трудовым правом?
2. Если да, то может ли профессор Рамазанов быть субъектом трудового права в качестве работодателя?

Задача 3.

Учитель трудового обучения Кадыров З.А. в начале учебного года подал заявление об увольнении, но администрация обязала его отработать на своем месте до момента, пока они найдут ему замену, поскольку место учителей труда во всех школах всегда бывает вакантным, и специалистов этого профиля найти трудно. Кадыров не согласился с доводами администрации и, не дождавшись приказа об увольнении, оставил свое рабочее место. Директор школы издал приказ с записью об увольнении по статье за прогулы.

Вопросы.

1. Правильно ли поступил учитель?
2. Правомерно ли поступил директор школы?
3. Обратились бы Вы в суд на месте Кадырова?
4. С каким иском?

Задача 4.

Законом Республики Дагестан «Об охране труда» предусмотрена выплата единовременного пособия при гибели работника на производстве работодателем в размере ста месячных заработков работника. В федеральном законодательстве эта выплата предусмотрена за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере 60 МРОТ. В связи с чем иждивенцы погибшего обратились в суд с иском о взыскании единовременного пособия в размере 100 месячных заработков погибшего работника. Кировский районный суд г. Махачкалы данное требование удовлетворил. Однако Верховный Суд РФ вынес новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований. В своем решении Верховный Суд РФ указал, что возникшие отношения регулируются гражданским законодательством, которое отнесено к ведению Российской Федерации. Поэтому субъект Российской Федерации превысил полномочия при издании указанного закона.

Соответствует ли закону судебное решение? Каковы пределы нормотворчества субъектов Российской Федерации в сфере труда?

Задача 5.

Работник обжаловал в суде график отпусков, указав, что в связи с предоставлением женщине очередного отпуска перед отпуском по беременности и родам нарушено его право на использование отпуска в летнее время. Свое заявление работник мотивировал ссылкой на ст. 19 Конституции РФ, гарантирующую равенство прав и обязанностей независимо от пола. Каково соотношение общих и отраслевых принципов? Подлежат ли требования работника удовлетворению?

Вопросы для проведения промежуточного контроля

Модуль 1

1. Что такое труд и организация труда, ее социальная сторона?
2. Что понимается под наемным трудом и в чем его отличие от самостоятельного труда?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Какие отношения непосредственно связаны с трудовыми?
5. Дайте определение принципов трудового права.
6. Какие принципы трудового права вы знаете? Можете ли вы их проанализировать?
7. Дайте правовую характеристику следующим субъектам трудового права: наемный работник, безработный, государственный завод, частная фирма, производственный кооператив, акционерное общество, общее собрание коллектива работников.
8. Каково понятие работника и его правового статуса?
9. Кто может быть работодателем?
10. Определите понятие источника трудового права. Какие их разновидности вам известны?

Модуль 3

1. Что такое трудовой договор? Каково его содержание и основные виды?

2. Какие гарантии предусмотрены при приеме на работу?
3. Какие документы требуются при приеме на работу?
4. Какие условия трудового договора и в каких случаях работодатель может изменить в одностороннем порядке?
5. Что такое временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости?
6. В каких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы?
7. По каким общим основаниям может быть прекращен трудовой договор?
8. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
9. В каких случаях работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор?
10. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, расторгается трудовой договор?
11. Какие нарушения, допущенные при приеме на работу, являются основанием расторжения трудового договора?
12. Что такое выходное пособие? В каких случаях оно выплачивается?
13. Раскройте понятие рабочего времени.
14. Какие виды рабочего времени вы знаете?
15. Что представляет собой режим рабочего времени?
16. В чем различие сокращенного и неполного рабочего времени?
17. Охарактеризуйте работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
18. Что следует понимать под временем отдыха? Какие виды времени отдыха вы знаете?
19. Возможна ли работа в выходные и нерабочие праздничные дни?
20. Дайте классификацию отпусков.
21. Кто имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск?
22. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
23. Как определяется очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
24. В каких случаях предоставляется отпуска без сохранения заработной платы.
25. Дайте определение понятия трудовой дисциплины. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
26. Перечислите основные обязанности работников.
27. Каким нормативным актом осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
28. Поощрения за успехи в работе: понятие, виды, основания и порядок их применения.
29. Дайте понятие дисциплинарного проступка.
30. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены действующим законодательством?
21. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины: понятие, виды, порядок их применения, обжалования и снятия.

Модуль 4.

1. Может ли работать инвалид, если он официально признан нетрудоспособным?
2. Какие виды работ могут выполнять инвалиды, какие не могут?
3. Какие преимущества имеет работающий инвалид?
4. Какие ограничения вводит Трудовой кодекс на сверхурочные работы для инвалидов?
5. Есть ли особенности в предоставлении отпуска для инвалидов?
6. Могут ли инвалиды заставить работать в праздничные дни?
7. Как долго инвалид может находиться на больничном и каким нормативным документом это регулируется?

8. Имеет ли право инвалид на укороченный рабочий день или укороченную рабочую неделю?
9. Имеет ли работодатель право принуждать инвалида к участию в субботниках?
10. На какие виды отпуска, помимо основного ежегодного отпуска, имеет право работающий инвалид?
11. Могут ли уволить инвалида в связи с сокращением штатов?
12. Допускается ли дискриминация женщин при подписании трудового договора? Что гарантирует ТК при заключении трудового договора?
13. На каких работах ограничивается применение труда женщин?
14. Имеет ли право работодатель устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет?
15. Допускается ли работа женщин в ночное время?
16. Какие виды отпуска предусмотрены женщинам-работникам?
17. Что представляют собой перерывы для кормления ребенка?
18. Имеет ли право женщина отказаться от служебной командировки?
19. На какую работу могут приниматься граждане пожилого возраста, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания?
20. Какое минимальное количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется гражданам пожилого возраста, работающим на условиях трудового договора?
21. Допускается ли принуждение к лечебно-трудовой деятельности граждан пожилого возраста, проживающих в стационарных учреждениях социального обслуживания? Обоснуйте ответ.

Вопросы к зачету

1. Что такое труд и организация труда, ее социальная сторона?
2. Что понимается под наемным трудом и в чем его отличие от самостоятельного труда?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Какие отношения непосредственно связаны с трудовыми?
5. Дайте определение принципов трудового права.
6. Какие принципы трудового права вы знаете? Можете ли вы их проанализировать?
7. Дайте правовую характеристику следующим субъектам трудового права: наемный работник, безработный, государственный завод, частная фирма, производственный кооператив, акционерное общество, общее собрание коллектива работников.
8. Каково понятие работника и его правового статуса?
9. Кто может быть работодателем?
10. Определите понятие источника трудового права. Какие их разновидности вам известны?
11. Что такое трудовой договор? Каково его содержание и основные виды?
12. Какие гарантии предусмотрены при приеме на работу?
13. Какие документы требуются при приеме на работу?
14. Какие условия трудового договора и в каких случаях работодатель может изменить в одностороннем порядке?
15. Что такое временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости?
16. В каких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы?
17. По каким общим основаниям может быть прекращен трудовой договор?
18. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
19. В каких случаях работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор?
20. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, расторгается трудовой договор?

21. Какие нарушения, допущенные при приеме на работу, являются основанием расторжения трудового договора?
22. Что такое выходное пособие? В каких случаях оно выплачивается?
23. Раскройте понятие рабочего времени.
24. Какие виды рабочего времени вы знаете?
25. Что представляет собой режим рабочего времени?
26. В чем различие сокращенного и неполного рабочего времени?
27. Охарактеризуйте работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
28. Что следует понимать под временем отдыха? Какие виды времени отдыха вы знаете?
29. Возможна ли работа в выходные и нерабочие праздничные дни?
30. Дайте классификацию отпусков.
31. Кто имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск?
32. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
33. Как определяется очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
34. В каких случаях предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.
35. Дайте определение понятия трудовой дисциплины. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
36. Перечислите основные обязанности работников.
37. Каким нормативным актом осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
38. Поощрения за успехи в работе: понятие, виды, основания и порядок их применения.
39. Дайте понятие дисциплинарного проступка.
40. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены действующим законодательством?
41. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины: понятие, виды, порядок их применения, обжалования и снятия.
42. Может ли работать инвалид, если он официально признан нетрудоспособным? Какие виды работ могут выполнять инвалиды, какие не могут?
43. Какие преимущества имеет работающий инвалид?
44. Какие ограничения вводит Трудовой кодекс на сверхурочные работы для инвалидов?
45. Есть ли особенности в предоставлении отпуска для инвалидов?
46. Могут ли инвалида заставить работать в праздничные дни?
47. Как долго инвалид может находиться на больничном и каким нормативным документом это регулируется?
48. Имеет ли право инвалид на укороченный рабочий день или укороченную рабочую неделю?
49. Имеет ли работодатель право принуждать инвалида к участию в субботниках?
50. На какие виды отпуска, помимо основного ежегодного отпуска, имеет право работающий инвалид?
51. Могут ли уволить инвалида в связи с сокращением штатов?
52. Допускается ли дискриминация женщин при подписании трудового договора? Что гарантирует ТК при заключении трудового договора?
53. На каких работах ограничивается применение труда женщин?
54. Имеет ли право работодатель устанавливать испытание при приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет?
55. Допускается ли работа женщин в ночное время?
56. Какие виды отпуска предусмотрены женщинам-работникам?
57. Что представляют собой перерывы для кормления ребенка?
58. Имеет ли право женщина отказаться от служебной командировки?

59. На какую работу могут приниматься граждане пожилого возраста, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания?
60. Минимальное количество календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется гражданам пожилого возраста, работающим на условиях трудового договора?

Тестовые задания

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе РФ;
- б) в Гражданском кодексе РФ;
- в) в Конституции РФ.

2. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

3. Стороны трудовых отношений — это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например, биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например, биржа труда).

4. Коллективный договор—это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

5. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;
- б) 3 лет;
- в) 5 лет.

6. Трудовой договор — это:

- а) соглашение между работодателем и представителем работника;
- б) соглашение между работником и представителем работодателя;
- в) соглашение между работодателем и работником.

7. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) на определенный либо на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет.

8. Трудовой договор вступает в силу:

- а) с оговоренной в нем даты;
- б) с момента его подписания;
- в) с момента фактического допущения работника к работе.

9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 10 лет;

- б) 12 лет;
- в) 16 лет.

10. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка.

11. Трудовой договор заключается:

- а) всегда в письменной форме;
- б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

12. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 6 месяцев.

13. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:

- а) с письменного согласия работника;
- б) с устного согласия работника;
- в) согласие работника не требуется.

14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 30 дней;
- б) за 7 дней;
- в) за 2 недели;
- г) предварительного уведомления вообще не требуется.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 36 часов в неделю;
- б) 48 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю.

16. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов.

17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

- а) 2 часов в день и 8 часов в неделю;
- б) 3 часов в день и 12 часов в неделю;
- в) 4 часов в день и 16 часов в неделю.

18. Привлечение к сверхурочным работам производится:

- а) с устного согласия работника;
- б) с письменного согласия;
- в) по приказу работодателя.

19. Перерыв включается в рабочее время:

- а) да;

- б) нет;
- в) да, если это оговорено в трудовом договоре.

20. Продолжительность перерыва в течение рабочего дня может быть:

- а) от 10 минут до 30 минут;
- б) от 30 минут до 1 часа;
- в) от 30 минут до 2 часов;
- г) от 30 минут до 3 часов.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней;
- г) 30 календарных дней.

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 2 месяца непрерывной работы.

23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 25%;
- г) 33%.

24. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу РФ не относятся:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) понижение в должности;
- е) увольнение.

25. Материальная ответственность сторон закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

27. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 70 календарных дней до родов и 70 — после родов;
- б) 60 календарных дней до родов и 60 — после родов;
- в) 50 календарных дней до родов и 50 — после родов.

28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до до-

стижении им возраста (с сохранением стажа):

- а) 2 года;
- б) 3 года;
- в) 6 лет.

29. Кроме самой женщины отпуск по уходу за ребенком может быть использован:

- а) отцом ребенка;
- б) бабушкой ребенка;
- в) бабушкой либо дедушкой ребенка;
- г) кроме самой женщины — больше никем.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

- а) 25 календарных дней;
- б) 28 календарных дней;
- в) 29 календарных дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 календарный день.

31. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за:

- а) 2 недели;
- б) 1 месяц;
- в) 2 месяца;
- г) уволить работника без предупреждения.

32. В случае расторжения трудового договора руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны работника ему выплачивается:

- а) компенсация за досрочное расторжение;
- б) пособие по безработице;
- в) тройной оклад;
- г) ничего не выплачивается.

33. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, является:

- а) систематическое опоздание на работу;
- б) прием работника, для которого эта работа будет являться основной;
- в) невозможность в силу физического состояния (усталость, болезнь) выполнять работу в полном объеме.

34. Сезонными по трудовому законодательству признаются работы, которые выполняются в период, не превышающий:

- а) 1 месяц;
- б) 3 месяца;
- в) 6 месяцев.

35. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- а) 2 недели;
- б) 4 недели;
- в) 6 недель;
- г) такого испытания вообще не должно быть.

36. Работодатель — физическое лицо, обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного само-

управления;

- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

37. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо — в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

- а) за 7 дней;
- б) за 10 дней;
- в) за 14 дней

38. Документом, подтверждающим время работы у работодателя — физического лица, является:

- а) трудовая книжка;
- б) трудовой договор;
- в) приказ о приеме на работу

39. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

- а) приговором суда;
- б) по медицинским показаниям;
- в) по решению профсоюза;
- г) отсутствием соответствующего диплома об образовании,

40. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок:

- а) 1 год;
- б) до 3 лет;
- в) до 5 лет.

41. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 32 часов в неделю;
- б) не более 34 часов в неделю;
- в) не более 36 часов в неделю;
- г) установлена общая для всех продолжительность рабочего времени.

42. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- а) от 28 до 35 дней;
- б) от 42 до 56 дней;
- в) от 46 до 70 дней;
- г) их отпуск по продолжительности ничем не отличается от остальных категорий работников.

43. С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за рубежом, заключается трудовой договор на срок до:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет.

44. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) необходимость заключения подобного договора нормативно вообще никак не регламентирована.

45. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- в) защита трудовых прав судом;
- г) самозащита работниками трудовых прав.

46. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями:

- а) профсоюза;
- б) государства;
- в) работника.

47. Государственные инспекторы труда инспектируют:

- а) только государственные предприятия, учреждения и организации;
- б) только частные предприятия, учреждения и организации;
- в) все предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности.

48. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в шестимесячный срок;
- в) в течение одного года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права

49. В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой спор:

- а) в течение 7 дней;
- б) в течение 10 дней;
- в) в течение 14 дней;
- г) в месячный срок

50. Комиссия по трудовым спорам должна принимать свои решения:

- а) открытым голосованием;
- б) тайным голосованием.

51. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

- а) в профсоюзной организации;
- б) в суде;
- в) в органах местного самоуправления.

52. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратиться за защитой своих прав в суде:

- а) нет;
- б) да;
- в) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

53. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- а) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

54. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:

- а) нет;
- б) да;
- в) частично

55. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:

- а) через 3 дня;
- б) через 7 дней;
- в) немедленно.

56. Забастовка—это:

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Контроль за ходом учебного процесса и успеваемостью магистрантов осуществляется посредством модульно-рейтинговой системы. Учебный рейтинг магистранта - это показатель успеваемости в баллах, это суммарная оценка за его текущую учёбу, уровень посещаемости занятий, научную и творческую деятельность, результаты рубежного (модульная работа) и итогового (экзамен) контроля.

Учебный рейтинг магистранта определяется посредством трёх видов контроля: текущего контроля, рубежного контроля и итогового контроля.

Текущий контроль - это систематическое отслеживание уровня усвоения материала на семинарских занятиях, а также выполнение интерактивных заданий, участие с докладом на научных конференциях, подготовка презентации с использованием наглядного материала и т.д.

Рубежный контроль проводится по окончании дисциплинарного модуля (раздела) с целью выявления уровня знаний и компетенций магистрантов. Рубежный контроль может проводиться в форме письменной контрольной работы, устного опроса, тестирования, коллоквиума и т.д. или сочетания двух или нескольких из этих форм.

Итоговый контроль знаний, умений и компетенций магистрантов, формируемых дисциплиной, проводится в виде экзамена в форме письменной работы, устного опроса или компьютерного тестирования.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля -50 % и промежуточного контроля -50%.

Лекции - Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов,
- активное участие на лекциях - 15 баллов,
- устный опрос, тестирование, коллоквиум – 60 баллов,
- и др. (подготовка рефератов, презентаций, докладов) – 15 баллов.

***Практика - Текущий контроль по дисциплине включает:
(от 51 и выше – зачет)***

- посещение занятий - 10 баллов,
- активное участие на практических занятиях (устный ответ, опрос) - 15 баллов,
- выполнение домашних работ -15 баллов.
- выполнение самостоятельных работ - 20 баллов,
- выполнение домашних контрольных работ – 40 баллов.

***Физический практикум – Текущий контроль
(от 51 и выше – зачет)***

- посещение занятий и наличие конспекта – 15 баллов,
- получение допуска к выполнению работы – 20 баллов,
- выполнение работы и отчета в ней – 25 баллов,
- защита лабораторной работы – 40 баллов

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос -60 баллов,
- письменная контрольная работа – 30 баллов,
- тестирование – 10 баллов.

Критерии оценки знаний магистрантов

100 баллов - магистрант показал глубокие и систематизированные знания учебного материала по теме; глубоко усвоил учебную литературу; хорошо знаком с научной литературой; активно использовал материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участие в обсуждении узловых вопросов на всём протяжении семинарского занятия; умеет глубоко и всесторонне анализировать те или иные исторические события; в совершенстве владеет соответствующей терминологией; материал излагает чётко и лингвистически грамотно; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, проводить параллели и самостоятельно рассуждать.

90 баллов - магистрант показал полные знания учебно-программного материала по теме; хорошо усвоил учебную литературу; знаком с научной литературой; использовал материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участие в обсуждении узловых вопросов; проявил способность к научному анализу материала; хорошо владеет соответствующей терминологией; материал излагается последовательно и логично; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, рассуждать; показал высокий уровень исполнения заданий, но допускает отдельные неточности общего характера.

80 баллов - магистрант показал достаточно полное знание учебно-программного материала; усвоил основную литературу, рекомендованную программой; владеет методом комплексного анализа; показал способность аргументировать свою точку зрения с использованием материала из первоисточников; правильно ответил практически на все вопросы преподавателя в рамках обсуждаемой темы; систематически участвовал в групповых обсуждениях; не допускал в ответе существенных неточностей.

70 баллов - магистрант показал достаточно полное знание учебного материала, не допускал в ответе существенных неточностей, активно работал на семинарском занятии,

показал систематический характер знаний по дисциплине, цитирует первоисточники, но не может теоретически обосновать некоторые выводы. 60 баллов - магистрант обладает хорошими знаниями по всем вопросам темы семинарского занятия, не допускал в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнил основные предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, отличается достаточной активностью на семинарском занятии; умеет делать выводы без существенных ошибок, но при этом не дан анализ информации из первоисточников.

50 баллов - магистрант усвоил лишь часть программного материала, вместе с тем ответ его стилистически грамотный, умеет логически рассуждать; допустил одну существенную или несколько несущественных ошибок; знает терминологию; умеет делать выводы и проводить некоторые параллели.

40 баллов - магистрант знает лишь часть программного материала, не отличался активностью на семинарском занятии; усвоил не всю основную литературу, рекомендованную программой; нет систематического и последовательного изложения материала; в ответах допустил достаточное количество несущественных ошибок в определении понятий и категорий, дат и т.п.; умеет делать выводы без существенных ошибок; наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

30 баллов - магистрант имеет недостаточно полный объём знаний в рамках образовательного стандарта; знает лишь отдельные вопросы темы, кроме того допускает серьёзные ошибки и неточности; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

20 баллов - у магистранта лишь фрагментарные знания или отсутствие знаний по значительной части заданной темы; не знает основную литературу; не принимал участия в обсуждении вопросов по теме семинарского занятия; допускал существенные ошибки при ответе; студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

10 баллов - отсутствие знаний.

0 баллов – нет ответа

Рейтинговые показатели магистранта определяются следующим образом:

Каждый из трёх видов учебного контроля – текущий, рубежный и итоговый – основаны на 100 бальной системе оценивания уровня усвоения магистрантами программного материала. В том числе каждый ответ магистранта на семинарском занятии, независимо от его формы, оценивается по 100 бальной шкале, а при подведении итогов выводится средний рейтинговый балл по текущему контролю.

Например, магистрант по первому модулю набрал за текущую работу 70 баллов (при максимуме в 100 баллов), а на рубежном контроле 80 баллов (при максимуме в 100 баллов). Тогда средний рейтинговый балл по первому дисциплинарному модулю составит 75 баллов ($70 \times 0,5 + 80 \times 0,5 = 75$ баллов). По второму модулю магистрант набрал 85 баллов. В таком случае средний балл магистранта по итогам изучения двух дисциплинарных модулей т.е. промежуточной аттестации (промежуточного контроля) составит 80 баллов ($75 \times 0,5 + 85 \times 0,5 = 80$).

Итоговый контроль преследует цель оценить работу магистранта за курс или семестр, уровень его теоретических знаний, умение анализировать информацию, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы. Зачёт может проводиться по билетам в устной или письменной форме. Ответ магистранта оценивается также по 100 бальной шкале.

Учебный рейтинг магистранта определяется по сумме промежуточной аттестации (промежуточного контроля) и зачёта (итогового контроля). Например, магистрант по результатам промежуточного контроля получил 80 баллов, а на зачёте – 90 баллов. В таком случае рейтинг магистранта составит 85 баллов. - $80 \times 0,5 + 90 \times 0,5 = 85$.

Шкала диапазона для получения положительной оценки по дисциплине с учётом итогового контроля:

0 – 50 баллов – «незачёт»;

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Трудовое право : учебник / 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. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02503-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (30.03.2021).

2. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учебное пособие / К.К. Гасанов, Е.В. Чупрова, Н.Д. Эриашвили и др. ; под ред. К.К. Гасанова. - Москва : Юнити-Дана, 2017. - 159 с. - (Magister). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02922-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473283> (18.02.2021).

3. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения : учебное пособие / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2016. - 80 с. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02837-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447150> (15.03.2021).

4. Трудовое право : учебное пособие : в 4 ч. / О.В. Ахрамеева, И.Ф. Дедюхина, О.В. Жданова и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра государственного и муниципального управления и права. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015. - Ч. 4. - 38 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438649> (12.03.2021).

5. Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России : учебное пособие / А.А. Сапфинова, В.В. Волкова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. - 87 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02742-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446434>. (12.03.2021).

б) дополнительная литература:

1. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников : учебное пособие / . - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 110 с. : ил. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-238-02727-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447093> (11.04.2021).

2. Потапова, А.А. Шпаргалка по трудовому праву : учебное пособие / А.А. Потапова. - Москва : РГ-Пресс, 2015. - 160 с. - ISBN 978-5-9988-0239-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277024> (11.04.2021).

3. Степанова, Е.А. Трудовой договор : учебное пособие / Е.А. Степанова ; Федеральное агентство по образованию Российской Федерации, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Южный федеральный университет". - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2009. - 112 с. - библиогр. с : С. 105-106. - ISBN 978-5-9275-0630-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=240973> (21.04.2021).

5 Разрешение трудовых споров : практикум / сост. Т.Ф. Вышеславова ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 108 с. - Библиогр.: с.75-79. ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467284> (18.03.2021).

6. Трудовое право : практикум / сост. Н.А. Баиева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 205 с. - Библиогр.: с. 164-189. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459298> (18.03.2021).

7. Трудовое право России: краткий курс / . - Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2016. - 129 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-386-08982-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480225> (18.04.2021).

8. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменением, внесенным Федеральным законом от 24 июля 2002 г. № 97-ФЗ) / . - Москва : Финансы и статистика, 2002. - 281 с. - ISBN 5-279-02635-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=447061> (14.02.2021).

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

В самостоятельной работе магистранта могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. [http:// www.scopus.com](http://www.scopus.com) / - Реферативная база данных Scopus
10. [http:// search.proquest.com](http://search.proquest.com) / - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. [http:// www.sciencemag.org](http://www.sciencemag.org) / - Электронные ресурсы Science AAAS
12. [http:// journals.sagepub.com](http://journals.sagepub.com) / Sage/73- Электронные ресурсы журналов БД SAGE Premier

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Важнейшей задачей учебного процесса в университете является формирование у магистранта общекультурных и профессиональных компетенций, в том числе способностей к саморазвитию и самообразованию, а также умений творчески мыслить и принимать решения на должном уровне. Выработка этих компетенций возможна только при условии активной учебно-познавательной деятельности самого магистранта на всем протяжении образовательного процесса.

Такие виды учебно-познавательной деятельности магистранта как лекции, семинарские занятия и самостоятельная работа составляют систему вузовского образования.

Лекция является главным звеном дидактического цикла обучения в отечественной высшей школе. Несмотря на развитие современных технологий и появление новых методов обучения лекция остаётся основной формой учебного процесса. Она представляет собой последовательное и систематическое изложение учебного материала, разбор какой-либо узловой проблемы. Вузовская лекция ориентирована на формирование у магистран-

тов информативной основы для последующего глубокого усвоения материала методом самостоятельной работы, призвана помочь магистранту сформировать собственный взгляд на ту или иную проблему.

Одной из важнейших составляющих вузовского образования является **семинарское занятие**, которое представляет собой одну из форм практических занятий. Семинарские занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем отечественной и мировой истории и являются одной из основных форм подведения итогов самостоятельной работы магистрантов. На семинарских занятиях студенты учатся грамотно излагать свои мысли и суждения, вести дискуссию по тем или иным проблемам, убеждать оппонента и опровергать его доводы, доказывать и отстаивать свою точку зрения, отстаивать свои убеждения и мировоззренческие взгляды.

При подготовке к семинарскому занятию магистранту необходимо внимательно изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу и электронные ресурсы. При этом желательно законспектировать обязательную литературу, выписать необходимые сведения из источников и подходящие цитаты. В процессе подготовки следует обращать внимание в первую очередь на причинно-следственную связь исторических событий и явлений. Необходимо нацелить себя на то, что на семинарском занятии придётся не просто излагать исторические события в хронологическом порядке, а отвечать на вопросы преподавателя и аудитории, вступать в диспут, что потребует необходимость аргументировать свои оценки и выводы, приводить в качестве доказательной базы сведения из исторических источников. Такая форма проведения семинарских занятий способствует расширению научного кругозора магистранта, знакомит его с важнейшими проблемами отечественной истории.

Рейтинговый балл магистранта на каждом занятии зависит от его инициативности, качества выполненной работы, аргументированности выступления, характера использованного материала и т.д. Важно помнить, что значительно повышает качество ответа, соответственно выше рейтинговый текущий балл в случае использования и цитирования в ответе первоисточника.

Уровень усвоения материала напрямую зависит от внеаудиторной самостоятельной работы, которая традиционно такие формы деятельности, как выполнение письменного домашнего задания, подготовка к разбору ранее прослушанного лекционного материала на семинарском занятии, подготовка доклада, выполнение реферата и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы). Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ: ЭБС «Айбукс», ЭБС «Юрайт», ресурсы издательства Шпрингер, мультимедийный научно-популярный портал «Чердак», цифровой контент NathiTrust, портал Национальной электронной библиотеки *неб.рф*, Интернет каталог Google, электронно-образовательные ресурсы Дагестанского государственного университета.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Реализация учебной дисциплины требует наличия типовой учебной аудитории с возможностью подключения технических средств: аудиовизуальных, компьютерных и телекоммуникационных (*аудитория № 17, оборудованная многофункциональным мультимедийным комплексом, видеомонитором и персональным компьютером*).