

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Мордовский государственный педагогический
университет имени М.Е. Евсевьева»**

Факультет истории и права

Кафедра правовых дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование дисциплины (модуля): Трудовое право

Уровень ОПОП: Бакалавриат

Направление подготовки: 44.03.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки: Право

Форма обучения: Заочная

Разработчики:

Кистенева Н. А., старший преподаватель

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры,
протокол № 12 от 25.05.2017 года

Зав. кафедрой  Потапова Л. А.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры, протокол № 1 от 31.08.2018 года

Зав. кафедрой  Потапова Л. А.

Программа с обновлениями рассмотрена и утверждена на заседании кафедры,
протокол № 1 от 04.09.2020 года

Зав. кафедрой  Рябова Е.В.

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины - формирование и развитие у студентов общекультурных и профессиональных компетенций, которые позволят им осуществить профессиональную деятельность, направленную на становление у обучающихся систематизированных знаний в области трудового права и способности их применения при осуществлении педагогической деятельности.

Задачи дисциплины:

- усвоение студентами общих понятий и категорий дисциплины трудового права;
- формирование у студентов навыков анализа принципов, норм и институтов трудового права;
- изучение и усвоение общих положений нормативно-правовых актов, регламентирующих трудовые отношения в России;
- обеспечение научно-исследовательской работы студентов по вопросам правового регулирования трудовых и иных, непосредственно с ними связанных отношений и их правоприменения;
- формирование у студентов правового мышления, способности оперировать основными категориями трудового права.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.12 «Трудовое право» относится к вариативной части учебного плана. Дисциплина изучается на 2 курсе.

Для изучения дисциплины требуется: овладение юридической терминологией, знание основных методов правового регулирования субъектов правоотношений.

Изучению дисциплины Б1.В.12 «Трудовое право» предшествует освоение дисциплин (практик): Конституционное право России.

Освоение дисциплины Б1.В.12 «Трудовое право» является необходимой основой для последующего изучения дисциплин (практик): Правоведение; Семейное право

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина «Трудовое право», включает: 01 Образование и наука (в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного образования).

Освоение дисциплины готовит к работе со следующими объектами профессиональной деятельности:

- обучение;
- воспитание;
- развитие.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к видам профессиональной деятельности и решению профессиональных задач, предусмотренных ФГОС ВО и учебным планом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций и трудовых функций (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)), утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты №544н от 18.10.2013).

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

ОК-7 способностью использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности.	
ОК-7 способностью использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности.	знать: - основные принципы, понятия и систему трудового законодательства; - требования федеральных государственных образовательных стандартов; - особенности реализации образовательной программы по трудовому праву в соответствии с требованиями ФГОС;

	уметь: - понимать и толковать нормы трудового законодательства и локальных нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда; - применять закон для решения конфликтных ситуаций в сфере нарушения трудовых прав; владеть: - навыками работы с нормативно-правовыми актами, их анализа, поиска информации в сфере трудовых правоотношений; - формами и методами обучения, позволяющими реализовать образовательную программу по трудовому праву.
--	--

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

ПК-11 готовностью использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования.	
ПК-11 готовностью использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования.	знать: - преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы; уметь: - организовывать различные виды деятельности, в том числе исследовательскую; владеть: - навыками организации исследовательской деятельности обучающихся.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Шестой триместр
Контактная работа (всего)	10	10
Лекции	6	6
Практические	4	4
Самостоятельная работа (всего)	89	89
Виды промежуточной аттестации	9	9
Экзамен	9	9
Общая трудоемкость часы	108	108
Общая трудоемкость зачетные единицы	3	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Вопросы общей части трудового права:

Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере труда. Трудовые отношения. Коллективные договоры и соглашения. Социальное партнёрство в сфере труда.

Модуль 2. Вопросы особенной части трудового права:

Занятость и трудоустройство. Трудовой договор. Рабочее время. Время отдыха. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Трудовой распорядок и дисциплина труда. Материальная

ответственность сторон трудового договора. Охрана труда. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав и свобод.

5.2. Содержание дисциплины: Лекции (6 ч.)

Модуль 1. Вопросы общей части трудового права (2 ч.)

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. (2 ч.)

Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере труда. Трудовые отношения. Коллективные договоры и соглашения.

Модуль 2. Вопросы особенной части трудового права (4 ч.)

Тема 2. Предмет, метод и система трудового права. (2 ч.)

Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере труда. Трудовые отношения. Коллективные договоры и соглашения.

Тема 3. Характеристика основных категорий особенной части трудового права (2 ч.)
Занятость и трудоустройство. Трудовой договор. Рабочее время. Время отдыха. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Трудовой распорядок и дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Охрана труда. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав и свобод.

5.3. Содержание дисциплины: Практические (4 ч.)

Модуль 1. Вопросы общей части трудового права (2 ч.) Тема 1. Предмет, метод и система трудового права (2 ч.)

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.
2. Источники трудового права.
3. Принципы трудового права.
4. Субъекты трудового права.
5. Права профсоюзов в сфере труда.
6. Трудовые отношения.
7. Коллективные договоры и соглашения.
8. Социальное партнерство в сфере труда.

Модуль 2. Вопросы особенной части трудового права (2 ч.)

Тема 2. Характеристика основных категорий особенной части трудового права (2 ч.)

1. Занятость и трудоустройство.
2. Трудовой договор.
3. Рабочее время.
4. Время отдыха.
5. Заработная плата.
6. Гарантии и компенсации.
7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
8. Материальная ответственность сторон трудового договора.
9. Охрана труда.
10. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Вопросы и задания для самостоятельной работы Шестой триместр (89 ч.)

Модуль 1. Вопросы общей части трудового права (44,5 ч.)

Вид СРС: *Решение задач Работа с учебной литературой. Примерные задачи:

Данная практическая работа содержит материалы по теме курса «Трудовое право». Задачи составлены на основе реальных правовых конфликтов в сфере труда. Условия задач включают все фактические обстоятельства, необходимые для вынесения определенного решения по вопросу, сформулированному в тексте задачи.

Условия задач сформулированы таким образом, чтобы можно было разрешить все возникающие вопросы, опираясь на Трудовой кодекс РФ.

Необходимо оформить решение задачи в виде судебного акта, который содержит логические рассуждения по конкретной правовой ситуации, с обязательным указанием ссылок на необходимые статьи Трудового кодекса РФ.

Пример решения задачи по трудовому праву Вавилонова С.И. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя. Вавилонова обратилась в юридическую консультацию с вопросом можно ли делить очередной отпуск и на какие части.

Что должен ответить юрист? Решение:

1 этап – отпуск-время отдыха, поэтому необходимо найти в ТКРФ соответствующий раздел-Раздел V. Время отдыха. Затем прочитать название глав и найти нужную главу-Глава

19. Отпуска.

2 этап – найти необходимую для решения задачи статью- Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

3 этап – в соответствии со ст.125 ТКРФ «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

4 этап – желание Вавилоновой С.И. взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска неправомерно.

Ответ решенной задачи может быть представлен следующим образом:

Администрация предприятия правомерно отказала Вавилоновой С.И. в намерении взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска т.к. в соответствии со ст.125 ТКРФ «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

Вариант 1

Задача № 1.

При увольнении в качестве замены компенсации за неиспользованный отпуск рабочему продовольственного магазина была выдана справка о том, что он не пользовался отпуском и не получал денежную компенсацию. Работодатель объяснил рабочему, что на новом месте, благодаря этой справке, он получит отпуск независимо от времени работы в новой организации. Правомерны ли действия работодателя? Каким категориям работников не предоставляется замена отпуска денежной компенсацией

Задача № 2.

В складском помещении торгово-закупочной базы в 9 ч вечера лопнула труба с холодной водой. в это время на работе были директор, 3 бухгалтера, работавшие над годовым отчетом, 2 охранника. распоряжением директора все они были направлены в складское помещение спасать от порчи товары. Бухгалтера отказались от выполнения распоряжения, одна в связи с тем, что она не разнорабочий, вторая в связи с тем, что она болеет ангиной и работа в холодной воде не будет способствовать ее выздоровлению. за отказ от ликвидации последствий аварии им был объявлен выговор. Правомерны ли действия директора организации какое решение должен был вынести суд?

Задача № 3.

Рыбина учится на 3 курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рыбина попросила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал. Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 4.

Токарь Смирнов был призван в вооружённые силы 26 июня 2005 года. На его место был принят Севастьянов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья, Смирнов возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Севастьянов справляется со своими обязанностями. Законен ли отказ администрации в восстановлении вновь на работу на прежнее место Смирнова? Как разрешить спор?

Задача № 5.

Техник Филимонов за нарушение общественного порядка на торжественном вечере, посвященном профессиональному празднику, проходившему в клубе завода, был уволен по п.5 ст. 81 ТК РФ. За 2 месяца до этого случая на Филимонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Филимонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске

отказал. Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 Ст. 81 ТК РФ? Что понимается под неоднократным неисполнением работником своих трудовых обязанностей?

Задача № 6.

Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

Вариант 2

Задача № 1. 3

Администрация Тепловой электростанции (ТЭС) привлекла к сверхурочным работам с согласия профсоюзного комитета для предотвращения производственной аварии работников: Сидорова, Петрова, Леонову, Китаева и Соколова. Сидоров и Петров распоряжение администрации выполнили, а Леонова, Китаев и Соколова работать сверхурочно отказались: Леонова - в связи с тем, что имеет ребенка в возрасте 15 лет и не может его оставить одного на длительное время; Китаев, сославшись на то, что он учится заочно в институте; Соколова в связи с тем, что она инвалид III группы и ей выполнены ремонтных работ противопоказаны по состоянию здоровья, о чем она представила справку врача. Какое решение Вы примете? Кто не может привлекаться к сверхурочным работам и кого можно привлекать только с их согласия?

Задача № 2.

Токарь-карусельщик Степанков обратился к начальнику цеха ремонтно-механического завода с просьбой повысить ему заработную плату, так как она не повышалась последние три года, в то время как на предприятии регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников заводоуправления. Начальник цеха довел просьбу рабочего до сведения директора завода, но тот отказался удовлетворить ее. Тогда работник обратился в суд. Примет ли суд к рассмотрению заявление Степанкова об отказе в повышении ему заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

Задача № 3.

Проект коллективного договора ОАО «Пармит» содержит два условия, которые критически оценены профессиональными союзами: 1) о повышении заработной платы в течение первого полугодия 2007 г. всем работникам на 15 %; 2) о введении дисциплинарной ответственности работников, которые без разрешения работодателя покидают территорию организации во время обеденного перерыва. Поясните, что не устраивает профсоюзный орган в указанных условиях? Какие могут наступить последствия принятия коллективного договора с указанными условиями? Может ли профсоюзный орган обжаловать введение указанных условий в содержание коллективного договора?

Задача № 4.

В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц. Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства?

Задача № 5.

Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется. Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда? Дайте развернутые ответы на поставленные вопросы. 4

Задача № 6.

Работник Вольнов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации?

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Работа с конспектами лекций, с научной и учебной литературой, со словарями и справочниками, с нормативными документами, подготовка к собеседованию.

1. Составьте таблицу "Источникам трудового права, используя классификации источников".

3. Составьте схему: "Виды субъектов трудового права".

4. Раскройте понятие трудовые правоотношения.

5. Составьте таблицу "Коллективные договоры, соглашения, социальное партнерство в сфере труда".

Модуль 2. Вопросы особенной части трудового права (44,5 ч.)

Вид СРС: *Решение задач Работа с учебной литературой. Примерные задачи:

Вариант 1

Задача № 1.

В связи с производственной необходимостью директор Владивостокского рыбокомбината предложил работникам одного из производственных цехов выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы их работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению Правительства. Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?

Задача № 2.

При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание

«Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8—10 тысяч. Соответствует ли закону, подготовленный проект трудового договора с Абрамяном? Дайте мотивированный ответ.

Задача № 3.

Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

Задача № 4.

Гражданка Сеницына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день 5 до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Сеницына уволена с работы по результатам испытания?

Задача № 5.

Директор государственного унитарного предприятия «Регион» уволил Сухову по окончании срочного трудового договора, в период нахождения Суховой в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим возраста полутора лет. Сухова была не согласна с увольнением, по ее мнению, были нарушены требования ст.256 ТК РФ.

Задача № 6.

Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Имел ли право работник отказаться от работы?

Вариант 2

Задача № 1.

Экспедитор Мошкина с окладом 5500 рублей в месяц в связи с рождением ребенка попросила администрацию на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с

разъездами. Администрация перевела Мошкину на должность кладовщика (оклад 5000 рублей в месяц), сохранив за ней средний заработок по прежней должности. Узнав, что 11-месячный ребенок Мошкиной находится на искусственном вскармливании, администрация потребовала ей вернуться на прежнюю работу. Мошкина не согласилась и обратилась за консультацией в адвокатскую контору. В роли адвоката разъясните заявительнице: имела ли она право требовать перевода на другую работу? законно ли требование администрации?

Задача № 2.

В организации происходит реструктуризация, в связи с чем около 50% работников отправили в простой с оплатой в размере двух третей оклада. Простой был обозначен, как происшедший не по вине работников и не по вине работодателя. Далее планируется сокращение данных работников. Работники обратились к прокурору района с вопросами, изложенными в письменном заявлении. Каким образом должно рассчитываться ежемесячное пособие при увольнении работников в связи с сокращением численности (штата) работников? Они обеспокоены, что размер пособия будет рассчитываться, исходя из двух третей оклада, которые уже выплачиваются работникам при простое на период четырех месяцев перед увольнением.

Задача № 3.

Лапин трудился в течение месяца на условиях внутреннего совместительства в своей организации. Еженедельная продолжительность его работы составляла 10 часов, за свой труд Лапин получал заработную плату. Посчитав, что его работа является сверхурочной, а не выполняемой в условиях внутреннего совместительства, Лапин обратился с заявлением в КТС своей организации. В заявлении Лапин указал, что работодатель не желает оплачивать его труд в повышенном размере, как это полагается при производстве сверхурочных работ и поэтому заключил с ним договор о внутреннем совместительстве. Лапин ссылаясь на ст.22 ТК РФ, которая предусматривает обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. По мнению Лапина совместительство и сверхурочная работа осуществляются по окончании рабочего дня и являются трудом равной ценности.

Задача № 4.

Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился с иском в суд о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Разрешите ситуацию по существу.

Задача № 5.

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы. Законно ли включение в коллективный договор условий, указанных в задаче?

Задача № 6.

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора?

Вариант 3

Задача № 1.

Плисов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. В исковом заявлении Плисов пояснил, что поступил на работу в транспортную фирму инженером по организации перевозок по переводу (п.5 ст.77 ТК РФ) из ЗАО «Статус-плюс». Он рассчитывал на постоянную работу, но с ним заключили срочный трудовой договор на один год. По мнению Плисова работа носит постоянный характер, срочный договор он заключил потому, что боялся, что иначе вообще не получит этой работы. Представитель ответчика с иском не согласился и пояснил, что Плисов уволен в полном соответствии с законодательством, по окончании срока трудового договора. О срочном характере

труда он был извещен, но, зная это условие, все-таки заключил срочный трудовой договор. Оцените ситуацию с позиции каждой стороны. Напишите проект решения суда по данному делу.

Задача № 2.

Старший научный сотрудник Перышкин, проработав в НИИ «Гражданпроект» месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Но в предоставлении отпуска Перышкину работодатель отказал. Правомерен ли отказ работодателя? Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен трудовым законодательством?

Задача № 3.

Работник перестал выходить на работу. Заявления об увольнении от него не поступало. По месту регистрации он не проживает, на письма, направленные ему не отвечает, и работодатель не знает, где он может находиться. Руководитель организации поручил юристу выяснить, что можно сделать с таким работником.

Задача № 4.

В период с 31 мая по 31 августа в организации приостановлена работа по технологическим причинам. Данный период оформляется как время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя с выплатой работникам 2/3 тарифной ставки (оклада). Как правильно оформить период простоя? Где должен находиться работник? Обязательно ли он должен находиться на рабочем месте?

Задача № 5.

Грузчик Силкин был уволен с работы по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Силкин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Силкин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своего предприятия в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел переговорить с товарищами. Законно ли увольнение Силкина? Дайте мотивированный ответ.

Задача № 6.

Работник завода «Химотекс» Соломатин, занятый на работах с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на ТК РФ, работодатель не удовлетворил просьбу работника. Правомерны ли действия работодателя? Если нет, юридически обоснуйте отказ.

Вид СРС: *Выполнение индивидуальных заданий

Работа с конспектами лекций, с научной и учебной литературой, со словарями и справочниками, с нормативными документами, подготовка к собеседованию.

1. Составьте схему «Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни» на основе составленной схемы.

2. Составьте таблицу: Виды отпусков, дайте им характеристику и опишите порядок их предоставления.

3. Опишите порядок деления отпуска на части, отзыва из отпуска.

Используя СПС «КонсультантПлюс», «Гарант», подготовьте проект приказа руководителя организации «Об отзыве из отпуска»

4. Расскажите об основных государственных гарантиях по оплате труда.

5. Подготовьте презентацию на тему «Формы оплаты труда, порядок их установления».

7. Тематика курсовых работ(проектов)

Курсовые работы (проекты) по дисциплине не предусмотрены.

8. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

8.1. Компетенции и этапы формирования

Коды компетенций	Этапы формирования		
	Курс, семестр	Форма контроля	Модули (разделы) дисциплины

ОК-7	2 курс, Шестой тримест р	Экзамен	Модуль 1: Вопросы общей части трудового права.
ОК-7 ПК-11	2 курс, Шестой тримест р	Экзамен	Модуль 2: Вопросы особенной части трудового права.

Сведения об иных дисциплинах, участвующих в формировании данных компетенций:
Компетенция ОК-7 формируется в процессе изучения дисциплин:

Административное право, Государственный механизм регулирования системы образования, Государственный экзамен, Гражданское общество и правовое государство, Гражданское право, Гражданское процессуальное право, Защита авторских прав, Защита прав потребителей в области образования, Защита трудовых прав работников, Избирательное право, Конституционное право России, Международное право, Морально-правовые коллизии, Муниципальное право, Наследование по российскому законодательству, Нормативно- правовое обеспечение образования в РМ, Образовательное право, Организация деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в РМ, Основы жилищного права, Особенности правового регулирования труда педагогических работников, Особенности уголовной ответственности несовершеннолетних, Ответственность за экологические правонарушения, Право социального обеспечения, Правоведение, Правовое консультирование, Правовое регулирование вопросов воспитания детей в Российской Федерации, Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников, Правовой статус участников образовательного процесса, Правовой статус человека и гражданина, Правовые аспекты противодействия коррупции, Правовые основы составления юридических документов, Правомерное поведение и юридическая ответственность в сфере образования, Правоохранительные органы, Преступления против семьи и несовершеннолетних, Преступность как социально-правовое явление, Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, Семейное право, Теория государства и права, Трудовое право, Уголовно-процессуальное право, Уголовное право, Финансовое право, Экологическое право, Ювенальное право, Юридическая конфликтология.

Компетенция ПК-11 формируется в процессе изучения дисциплин: Административное право, Всеобщая история государства и права, Выпускная квалификационная работа, Гражданское общество и правовое государство, Гражданское право, Гражданское процессуальное право, Защита авторских прав, Защита прав потребителей в области образования, Защита трудовых прав работников, Конституционное право России, Культурология, Международное право в период вооруженных конфликтов, Наследование по российскому законодательству, Нормативно-правовое обеспечение образования в РМ, Образовательное право, Организация деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в РМ, Особенности правового регулирования труда педагогических работников, Особенности уголовной ответственности несовершеннолетних, Ответственность за экологические правонарушения, Правовое консультирование, Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников, Правовой статус участников образовательного процесса, Правовой статус человека и гражданина, Правовые аспекты противодействия коррупции, Правомерное поведение и юридическая ответственность в сфере образования, Правоохранительные органы, Преступления против семьи и несовершеннолетних, Профессиональная компетентность классного руководителя, Семейное право, Современные образовательные системы ведущих стран мира, Социология, Теория государства и права, Трудовое право, Уголовно-процессуальное право, Уголовное право, Человек в мире культуры, Ювенальное право.

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

В рамках изучаемой дисциплины студент демонстрирует уровни овладения компетенциями:

Повышенный уровень:

знает и понимает теоретическое содержание дисциплины; творчески использует ресурсы (технологии, средства) для решения профессиональных задач; владеет навыками решения практических задач.

Базовый уровень:

знает и понимает теоретическое содержание; в достаточной степени сформированы умения применять на практике и переносить из одной научной области в другую теоретические знания; умения и навыки демонстрируются в учебной и практической деятельности; имеет навыки оценивания собственных достижений; умеет определять проблемы и потребности в конкретной области профессиональной деятельности.

Пороговый уровень:

понимает теоретическое содержание; имеет представление о проблемах, процессах, явлениях; знаком с терминологией, сущностью, характеристиками изучаемых явлений; демонстрирует практические умения применения знаний в конкретных ситуациях профессиональной деятельности.

Уровень ниже порогового:

имеются пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, студент допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не способен продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Уровень сформированности компетенции	Шкала оценивания для промежуточной аттестации	Шкала оценивания по БРС
	Экзамен (дифференцированный зачет)	
Повышенный	5 (отлично)	90 – 100%
Базовый	4 (хорошо)	76 – 89%
Пороговый	3 (удовлетворительно)	60 – 75%
Ниже порогового	2 (неудовлетворительно)	Ниже 60%

Критерии оценки знаний студентов по дисциплине

Оценка	Показатели
Неудовлетворительно	Студент демонстрирует незнание основного содержания дисциплины, обнаруживая существенные пробелы в знаниях учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предлагаемых заданий; затрудняется делать выводы и отвечать на дополнительные вопросы преподавателя.
Удовлетворительно	Студент понимает теоретическое содержание; имеет представление о проблемах, процессах, явлениях; знаком с терминологией, сущностью, характеристиками изучаемых явлений; демонстрирует практические умения применения знаний в конкретных ситуациях профессиональной деятельности. Допускается несколько ошибок в содержании ответа при этом ответ отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы.
Хорошо	Студент знает и понимает теоретическое содержание; в достаточной степени демонстрирует умения применять на практике и переносить из одной научной области в другую теоретические знания; имеет навыки оценивания собственных достижений; умеет определять проблемы и потребности в конкретной области профессиональной деятельности.

Отлично	Студент знает и понимает теоретическое содержание дисциплины; творчески использует ресурсы (технологии, средства) для решения профессиональных задач; владеет навыками решения практических задач. Ответ студента характеризуется глубиной раскрытия темы, дополнен примерами, использованы межпредметные связи.
---------	---

8.3. Вопросы, задания текущего контроля

Модуль 1: Вопросы общей части трудового права

ОК-7 способность использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности

1. Раскройте понятие и значение трудового права.
 2. Дайте характеристику предмету, методу и системе трудового права.
 3. Раскройте основные принципы трудового права.
 4. Раскройте понятие правоотношений в сфере труда. Сделайте их классификацию.
 5. Дайте развернутую характеристику источникам трудового права. Сделайте правовой анализ одного из источников трудового права (по выбору студента).
 6. Перечислите субъекты трудовых правоотношений. Дайте им краткую характеристику.
 7. Подготовьте фрагмент урока по теме " Система трудового права".
- Модуль 2: Вопросы особенной части трудового права

ОК-7 способность использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности

1. Перечислите субъекты трудовых правоотношений. Дайте им краткую характеристику.
2. Дайте характеристику институту трудового права «Социальное партнерство».
3. Назовите основные права и обязанности работника.
4. Раскройте понятие трудового договора. Дайте ему развернутую характеристику.
5. Расскажите о порядке заключения трудового договора.
6. Расскажите об особенностях изменения условий трудового договора по инициативе работника.
7. Расскажите об особенностях изменения условий трудового договора по инициативе работодателя.
8. Выявите особенности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя вследствие изменения организационных или технологических условий труда.
9. Дайте характеристику коллективному договору в системе правоотношений в сфере труда.
10. Раскройте понятие рабочего времени, периодов, включаемых в рабочее время работников.

11. Подготовьте презентацию по теме: "Трудовой договор".

ПК-11 готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования

1. Дайте характеристику работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы, внутреннее совместительство).
2. Раскройте сущность ненормированного рабочего дня.
3. Раскройте сущность гибкого графика работы.
4. Разработайте презентацию "Понятие времени отдыха". Перечислите виды времени отдыха и дайте им характеристику.
5. Составьте доклад и опишите порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
6. Раскройте понятие отпусков. Перечислите виды отпусков, дайте им характеристику и опишите порядок их предоставления.
7. Обозначьте объект и предмет и предложите методы исследования при рассмотрении темы "Субъекты трудового права".

8.4. Вопросы промежуточной аттестации Шестой триместр (Экзамен, ОК-7, ПК-11)

1. Раскройте понятие и значение трудового права.
2. Дайте характеристику предмету, методу и системе трудового права.
3. Раскройте понятие правоотношений в сфере труда». Сделайте их классификацию.

4. Дайте развернутую характеристику источникам трудового права. Сделайте правовой анализ одного из источников трудового права (по выбору студента).
5. Перечислите субъекты трудовых правоотношений. Дайте им краткую характеристику.
6. Дайте характеристику институту трудового права «Социальное партнерство».
7. Назовите основные права и обязанности работника.
8. Назовите основные права и обязанности работодателя.
9. Назовите основные права и обязанности работодателя.
10. Раскройте понятие трудового договора. Дайте ему развернутую характеристику.
11. Расскажите о порядке заключения трудового договора.
12. Расскажите об особенностях изменения условий трудового договора по инициативе работника.
13. Расскажите об особенностях изменения условий трудового договора по инициативе работодателя.
14. Выявите особенности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя вследствие изменения организационных или технологических условий труда.
15. Назовите основания прекращения трудовых отношений.
16. Дайте характеристику коллективному договору в системе правоотношений в сфере труда.
17. Раскройте понятие рабочего времени, периодов, включаемых в рабочее время работников.
18. Перечислите виды рабочего времени.
19. Охарактеризуйте режим рабочего времени и порядок его установления.
20. Дайте характеристику работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы, внутреннее совместительство).
21. Раскройте сущность ненормированного рабочего дня.
22. Раскройте сущность гибкого графика работы.
23. Раскройте сущность сменной работы.
24. Раскройте понятие времени отдыха. Перечислите виды времени отдыха и дайте им характеристику.
25. Опишите порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
26. Раскройте понятие отпусков. Перечислите виды отпусков, дайте им характеристику и опишите порядок их предоставления.
27. Опишите порядок продления или переноса ежегодного оплачиваемого отпуска.
28. Опишите порядок разделения отпуска на части, отзыва из отпуска.
29. Выявите основания замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
30. Раскройте сущность реализации права на отпуск при увольнении.
31. Расскажите об основных государственных гарантиях по оплате труда.
32. Раскройте понятие заработной платы, порядок ее установления.
33. Охарактеризуйте формы оплаты труда, порядок их установления.
34. Определите порядок исчисления средней заработной платы.
35. Раскройте понятие гарантий и компенсаций.
36. Охарактеризуйте отдельные виды гарантий и компенсаций.
37. Раскройте понятие дисциплины труда.
38. Расскажите о трудовом распорядке организации, порядке утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
39. Расскажите об основаниях, видах поощрения за труд.
40. Раскройте понятие дисциплинарной ответственности и дайте ей характеристику.
41. Раскройте понятие дисциплинарного проступка.
42. Опишите виды дисциплинарных взысканий.
43. Определите порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
44. Опишите порядок снятия дисциплинарного взыскания.
45. Перечислите случаи и условия наступления материальной ответственности работника.
46. Охарактеризуйте ограниченную материальную ответственность работника.
47. Опишите процедуру привлечения работника к материальной ответственности».
48. Дайте характеристику полной материальной ответственности работника.
49. Раскройте сущность коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба.

50. Определите порядок возмещения затрат, связанных с обучением работника.
51. Назовите основания для взыскания ущерба в судебном порядке.
52. Перечислите случаи и условия наступления материальной ответственности работодателя.
53. Раскройте сущность материальной ответственности работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться.
54. Раскройте сущность материальной ответственности работодателя за причинение ущерба имуществу работника. Расскажите, каким образом исчисляется размер ущерба.
55. Раскройте содержание материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
56. Дайте характеристику ответственности работодателя за причинение морального вреда.
57. Раскройте содержание права приостановления работником работы при задержке заработной платы.
58. Перечислите обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен по дисциплине или ее части имеет цель оценить сформированность общекультурных, профессиональных и специальных компетенций, теоретическую подготовку студента, его способность к творческому мышлению, приобретенные им навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

При балльно-рейтинговом контроле знаний итоговая оценка выставляется с учетом набранной суммы баллов.

Собеседование (устный ответ) на зачете

Для оценки сформированности компетенции посредством собеседования (устного ответа) студенту предварительно предлагается перечень вопросов или комплексных заданий, предполагающих умение ориентироваться в проблеме, знание теоретического материала, умения применять его в практической профессиональной деятельности, владение навыками и приемами выполнения практических заданий.

При оценке достижений студентов необходимо обращать особое внимание на:

- усвоение программного материала;
- умение излагать программный материал научным языком;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение отвечать на видоизмененное задание;
- владение навыками поиска, систематизации необходимых источников литературы по изучаемой проблеме;
- умение обосновывать принятые решения;
- владение навыками и приемами выполнения практических заданий;
- умение подкреплять ответ иллюстративным материалом.

Тесты

При определении уровня достижений студентов с помощью тестового контроля необходимо обращать особое внимание на следующее:

- оценивается полностью правильный ответ;
- преподавателем должна быть определена максимальная оценка за тест, включающий определенное количество вопросов;
- преподавателем может быть определена максимальная оценка за один вопрос теста;
- по вопросам, предусматривающим множественный выбор правильных ответов, оценка определяется исходя из максимальной оценки за один вопрос теста.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы Основная литература

1. Гейхман, В. Л. Трудовое право [Текст] : учеб. для бакалавров / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 520 с.

2. Дзгоева-Сулейманова Ф. О. Трудовое право. Краткий курс [Электронный ресурс] / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова - М.: Проспект, 2014 - 184 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>
3. Желтов, О.Б. Трудовое право : учебник / О.Б. Желтов. – 3-е изд., стереотип. – Москва : Флинта, 2017. – 438 с. – Режим доступа: по подписке. – URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497> – ISBN 978-5-9765-1106-4. – Текст : электронный.
4. Желтов, О.Б. Трудовое право : учебник [Электронный ресурс] / О.Б. Желтов. - Москва : Издательство «Флинта», 2017. - 438 с. - URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497>
5. Никульченкова, Е.В. Трудовое право : учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Е.В. Никульченкова, И.Ю. Гольяпина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - Ч. 1. - 78 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459344>
6. Трудовое право : учебник для бакалавров : в 2 т. / Е.М. Офман, Э.Л. Лещина, Н.В. Дулатова и др. ; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – Москва : Прометей, 2017. – Т. 1. Часть общая. – 288 с. – Режим доступа: по подписке. – URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494917> – ISBN 978-5-906879-42-4. – Текст : электронный.
7. Трудовое право : учебник для бакалавров : в 2-х т. [Электронный ресурс] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. - Москва : Прометей, 2017. - Т. 2. Часть особенная. - 491 с. - URL <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225>
8. Трудовое право: учебник для бакалавров : в 2-х т. : [16+] / отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. – Москва : Прометей, 2017. – Т. 2. Часть особенная. – 491 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483225> – ISBN 978-5-906879-43-1. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - 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>
2. 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>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.garant.ru> - Правовая система «ГАРАНТ»
2. <http://www.consultant.ru> - Справочная правовая система Консультант плюс Законодательство РФ, кодексы и законы в последней редакции
3. <http://elibrary.ru> - Электронная библиотека журналов

11. Методические указания обучающимся по освоению дисциплины (модуля)

При освоении материала дисциплины необходимо:

- спланировать и распределить время, необходимое для изучения дисциплины;
- конкретизировать для себя план изучения материала;
- ознакомиться с объемом и характером внеаудиторной самостоятельной работы для полноценного освоения каждой из тем дисциплины.

Сценарий изучения курса:

- проработайте каждую тему по предлагаемому ниже алгоритму действий;
- регулярно выполняйте задания для самостоятельной работы, своевременно отчитывайтесь преподавателю об их выполнении;
- изучив весь материал, проверьте свой уровень усвоения содержания дисциплины и готовность к сдаче зачета/экзамена, выполнив задания и ответив самостоятельно на примерные вопросы для промежуточной аттестации.

Алгоритм работы над каждой темой:

- изучите содержание темы вначале по лекционному материалу, а затем по другим источникам;
- прочитайте дополнительную литературу из списка, предложенного преподавателем;

– выпишите в тетрадь основные понятия и категории по теме, используя лекционный материал или словари, что поможет быстро повторить материал при подготовке к промежуточной аттестации;

– составьте краткий план ответа по каждому вопросу, выносимому на обсуждение на аудиторном занятии;

– повторите определения терминов, относящихся к теме;

– продумайте примеры и иллюстрации к обсуждению вопросов по изучаемой теме;

– подберите цитаты ученых, общественных деятелей, публицистов, уместные с точки зрения обсуждаемой проблемы;

– продумывайте высказывания по темам, предложенным к аудиторным занятиям.

Рекомендации по работе с литературой:

– ознакомьтесь с аннотациями к рекомендованной литературе и определите основной метод изложения материала того или иного источника;

– составьте собственные аннотации к другим источникам, что поможет при подготовке рефератов, текстов речей, при подготовке к промежуточной аттестации;

– выберите те источники, которые наиболее подходят для изучения конкретной темы;

– проработайте содержание источника, сформулируйте собственную точку зрения на проблему с опорой на полученную информацию.

12. Перечень информационных технологий

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для использования ИКТ в учебном процессе используется программное обеспечение, позволяющее осуществлять поиск, хранение, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители, организацию взаимодействия в реальной и виртуальной образовательной среде.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины студентами фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

12.1 Перечень программного обеспечения

1. Microsoft Windows 7 Pro

2. Microsoft Office Professional Plus 2010

3. 1С: Университет ПРОФ

12.2 Перечень информационных справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Информационно-правовая система «ГАРАНТ» (<http://www.garant.ru>)

2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>)

12.3 Перечень современных профессиональных баз данных

1. Профессиональная база данных «Открытые данные Министерства образования и науки РФ» (<http://xn---8sblcdzzacvuc0jbg.xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/opendata>)

2. Профессиональная база данных «Портал открытых данных Министерства культуры Российской Федерации» (<http://opendata.mkrf.ru>)

3. Электронная библиотечная система Znanium.com(<http://znanium.com>)

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Для проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, а также мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций на лекциях. Для проведения практических занятий, а также организации самостоятельной работы студентов необходим компьютерный класс с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет.

Индивидуальные результаты освоения дисциплины фиксируются в электронной информационно-образовательной среде университета.

Реализация учебной программы обеспечивается доступом каждого студента к информационным ресурсам – электронной библиотеке и сетевым ресурсам Интернет. Для

использования ИКТ в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, №209.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Наборы демонстрационного оборудования: автоматизированное рабочее место в составе (компьютер, web-камера, гарнитура, проектор, в/к экран, доска меловая, документ-камера, лазерная указка).

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы, № 114.

Основное оборудование:

Автоматизированное рабочее место в составе (системный блок, монитор, фильтр, мышь, клавиатура, веб-камера) с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета, телевизор LG.

Учебно-наглядные пособия:

Презентации.

Помещение для самостоятельной работы, № 101.

Читальный зал.

Помещение укомплектовано специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Основное оборудование:

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета (компьютер 10 шт., проектор с экраном 1 шт., многофункциональное устройство 1 шт., принтер 1 шт.)

Учебно-наглядные пособия:

Учебники и учебно-методические пособия, периодические издания, справочная литература.

Стенды с тематическими выставками.