

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт экономики и права»
(НОУ МИЭП)**

Утверждено НОУ МИЭП, Косевич Александр Валентинович, РЕКТОР
28.03.2019 14:20 (MSK), Сертификат № E919B9E9F24016A0E811F97515F429D1

электронная цифровая подпись

**Методические указания для проведения практических занятий
по дисциплине «Трудовое право»**

(для студентов юридического факультета)

Методические указания
составил(и):

к.ю.н., доц.

В.В. Терехова

Методические указания для проведения
практических занятий по дисциплине «Трудовое
право»

разработаны в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
по направлению подготовки 40.03.01 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ (уровень бакалавриата)
(приказ Минобрнауки России от 01.12.16г. №1511).

составлены на основании учебного плана:

утвержденного Учёным советом НОУ МИЭП от 20.02.2019 протокол № 3.

Методические указания одобрены на заседании кафедры

Трудового права и права социального обеспечения

Протокол от 20 февраля 2019 г. № 7

Зав. кафедрой

В.М. Обухов

Содержание

1. Цель и задачи методических указаний	4
2. Перечень тем практических занятий	6
3. Содержание и методика проведения практических занятий	6
4. Заключение. Освоение компетенций	26
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение	28

1. Цель и задачи методических указаний

Методические указания предназначены для выполнения практических работ по направлениям обучения по программам 40.03.01.и разработаны в соответствии с содержанием рабочей программы дисциплины. Рекомендации предназначены для оказания помощи обучающимся при выполнении задач, тестовых заданий, усвоении теоретических вопросов по курсу на практических занятиях.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических целях. Готовясь к практическому занятию, обучающийся должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекции, самостоятельном изучении. Только это обеспечит высокую эффективность практических учебных занятий.

Преподаватель имеет возможность в личном кабинете наблюдать за работой каждого обучающегося, оказывая ему необходимую методическую и консультационную помощь на практическом занятии.

Практические занятия являются важной формой, способствующей усвоению курса. Основные задачи этих занятий сводятся к тому, чтобы научить обучающихся, самостоятельно мыслить, изжить имеющиеся штампы и способствовать расширению общей исторической культуры. В ходе занятий обучающиеся должны научиться применять выработанную методику в практике конкретно-исторических исследований, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции:

В процессе практических занятий обучающихся выполняют различные виды работы. Практические работы могут носить репродуктивный и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающихся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения порядка выполнения работы, заполнения таблицы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от обучающихся требуется выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы. Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

Содержание практических занятий является решением разного рода задач, работа с литературой, справочниками, составление таблиц, схем, и др.

Тематика, содержание и количество часов, отводимое на практические занятия, зафиксировано в рабочей программе дисциплины. Состав практических заданий планируется с таким расчетом, чтобы за отведенное время обучающиеся смогли их качественно выполнить.

При проведении практических занятий используются различные формы организации работы обучающихся: фронтальная, групповая, индивидуальная. Каждая из них позволяет решать определенные дидактические задачи: разнообразить работу обучающихся, повысить ответственность каждого студента за самостоятельное выполнение полного объема работ, повысить качество подготовки обучающихся.

Основными этапами практического занятия являются:

1. проверка знаний обучающихся – их теоретической подготовленности к занятию;

2. инструктаж, проводимый преподавателем;

3. выполнение заданий, работ, упражнений, решение задач, тестовых задач;

4. последующий анализ и оценка выполненных работ и степени овладения, обучающихся запланированными компетенциями.

Критерии и показатели, используемые при оценивании выполнения задания:

Знать: Основные нравственные принципы профессиональной деятельности юриста; основные виды нравственно-правовых конфликтов, возникающих в ходе осуществления профессиональной деятельности юриста, правила логических рассуждений и изложения своей мысли по известным вопросам и новым проблемам.

Основные положения законодательства о коллективных договорах, сущность и содержание их основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудовых правоотношений, практику применения положений законодательства в сфере трудовых правоотношений и иных нормативных правовых актов, принятых на их основе.

Уметь применять нравственные нормы и правила поведения в конкретных жизненных ситуациях, воспроизводить полученную ранее информацию путем логических рассуждений, излагать свои мысли по известным вопросам и новым проблемам.

Использовать нормативно-правовую базу в области трудового права как основу осуществления и функционирования социальных отношений в России; оперировать основными понятиями и категориями трудового права; юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства при разрешении трудовых споров; применять нормативно-правовые акты о гарантиях компенсаций.

Владеть: навыками поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами этикета, навыками выявления и оценки коррупционному поведению, содействия его пресечению; навыками грамотного оформления необходимой документации, анализа правоприменительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий, реализации прав и обязанностей по трудовому договору, навыками анализа действий субъектов права и юридически значимых событий; практическими навыками разрешения правовых вопросов при нарушении принципов трудового права

Описание каждой практической работы содержит: тему, цели работы, оборудование, задания, порядок выполнения заданий, формы контроля, требования к выполнению заданий.

2. Перечень тем практических занятий

Практическое занятие № 1 к Теме 5. Субъекты трудового права.

Практическое занятие № 2 к Теме 6. Социальное партнерство в сфере труда.

Практическое занятие № 3 к Теме 7. Коллективные договоры и соглашения.

Практическое занятие № 4 к Теме 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Практическое занятие № 5 к Теме 9. Трудовой договор.

Практическое занятие № 6 к Теме 10. Изменение трудового договора.

Практическое занятие № 7 к Теме 11. Защита персональных данных работника.

Практическое занятие № 8 к Теме 12. Международно-правовое регулирование труда

3. Содержание и методика проведения практических занятий:

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1:

«Субъекты трудового права»

ПТК Тема 5.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать понятие, виды и общую характеристику правового положения субъектов трудового права; выявить особенности трудовой правосубъектности (детально остановиться на специальной трудовой правосубъектности).

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы,

устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Понятие и виды субъектов трудового права. Общая характеристика правового положения субъектов трудового права. Особенности трудовой правосубъектности. Специальная трудовая правосубъектность.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Субъекты трудового права: понятие, виды, правовой статус.
2. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работников.
3. Работодатель как субъект трудового права.
4. Основные права и обязанности работодателя.
5. Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы.
6. Основные функции профессиональных союзов и принципы их деятельности.
7. Права профессиональных союзов и их классификация.
8. Представительство и защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
9. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
10. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
11. Понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения.

Примерные темы докладов

1. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

2. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, их виды, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

3. Участие работников в управлении организацией.

ЗАДАНИЯ:

1. Круг субъектов трудового права в основном предопределяется составом участников тех общественных отношений, которые составляют его предмет. Следовательно, субъекты трудового права это лица, наделенные трудовой правосубъектностью, правами и обязанностями, предусмотренными законодательством о труде. В науке трудового права такой подход к определению круга субъектов является общепринятым. Однако ряд авторов не соглашается с таким обилием субъектов трудового права. Если В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов идут по пути более или менее их полного перечисления, то А.С. Пашков ограничивается указанием на граждан (оставляя в стороне иностранцев, лиц без гражданства), предприятия, их трудовые коллективы, иные государственные и общественные организации.

Л.А. Сыроватская вообще рассматривает в качестве субъектов трудового права работников и работодателей.

Более категоричной оказывается позиция О.В. Смирнова. Он к субъектам трудового права относит трудоспособных граждан (работников), организации (работодателей), трудовые коллективы, “профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников”.

Какая из представленных точек зрения Вам кажется наиболее правильной? Аргументируйте Ваш ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

2. Субъектами трудового права выступают участники трудового правоотношения, обладающие правосубъектностью. Это положение применимо к отношениям, регулируемым любой другой отраслью права, однако для каждой отрасли характерны свои специфические особенности возникновения правосубъектности.

Сравните понятия правосубъектности в гражданском и трудовом праве. Какие особенности правосубъектности граждан присущи субъектам трудового права? В чем Вы видите отличие общего и специального правового статуса субъектов трудового права?

3. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано – в виде первых элементарных навыков уже на четвертом году жизни ребенка. Однако трудовое законодательство Российской Федерации придерживается других критериев для наступления трудовой правосубъектности, т.е. фактическая способность к труду не является определяющим критерием.

Одинаковы ли понятия «фактическая способность к труду» и «способность к труду» как правовые категории? В чем состоит юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан? Раскройте содержание трудовой

правосубъектности гражданина – инвалида; граждан, принимаемых на государственную службу, в ведомственную охрану; предпринимателей. Возможно ли ограничить трудовую дееспособность граждан?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2:
«Социальное партнерство в сфере труда»

ПТК Тема 6.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать понятие и принципы социального партнерства, его системы и форм в Российской Федерации.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: понятие и принципы социального партнерства. Система и формы социально-партнерских отношений в России. Стороны и органы социального партнерства. Представители работников и работодателей.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Понятие, формы, система и значение социального партнерства в сфере труда.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Стороны и участники социально-партнерских отношений.
4. Социальное партнёрство как основа взаимоотношений между работниками и работодателями.
5. Роль государства в согласовании интересов работников и работодателей.
6. Уровни социального партнёрства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.

Примерные темы докладов

1. Генеральное соглашение – документ, регулирующий социально-трудовые отношения на федеральном уровне.
2. Стороны, содержание, роль, механизм реализации, порядок разработки проекта соглашения, его заключение, сфера распространения.
3. Система социального партнёрства в городе Москве.
4. Московское трёхстороннее соглашение; окружные трёхсторонние соглашения; отраслевые трёхсторонние соглашения: стороны, порядок разработки, сроки и процедура подписания, сфера действия, механизм реализации.

ЗАДАНИЯ:

1. Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство.

Первое. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов.

Второе. Социальное партнерство - это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Какое из этих определений Вам кажется наиболее правильным?

2. Трудовой кодекс предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров. Представительство первичными профсоюзными организациями всех работников организации (индивидуального предпринимателя) в иных формах

социального партнерства Трудовым кодексом не предусмотрено, что отличается от ранее действовавших правил.

Возможно ли данный недостаток действующего законодательства устранить в коллективном договоре либо соглашении?

3. На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу.

Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному.

Предусматривает ли действующее законодательство способы урегулирования данного конфликта? Как разрешить подобные разногласия?

4. Существует 3 подхода в понимании социального партнерства:

А) Гармоническо-утопический. Сторонники этого подхода считают, что наемных работников и собственников объединяют общие интересы.

Б) Интегративный. Социальное партнерство определяется как способ интеграции интересов различных социальных слоев и групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания, отказа от конфронтации и насилия.

В) Сторонники третьего подхода утверждают, что социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов.

Какой подход Вам представляется наиболее правильным? Аргументируйте свой ответ. Какие факты и обстоятельства необходимо установить в данном случае?

5. Органы социального партнерства (как и само социальное партнерство) подразделяются по уровням: локальный, отраслевой, общероссийский.

Находятся ли эти органы в отношениях соподчинения? Зависит ли содержание социально-правовых актов от уровня органов, принимающих эти акты?

6. В большинстве организаций с негосударственной формой собственности профсоюзы не созданы либо в силу слабой активности трудового коллектива и неверия в эффективность защиты своих прав профсоюзом, либо в силу нежелания работодателя испытывать на себе давление и влияние с их стороны на отношения с работниками.

Как, на Ваш взгляд, в таких организациях реализуется один их основных принципов трудового права – социальное партнерство в договорном регулировании трудовых отношений?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3:
«Коллективные договоры и соглашения»

ПТК Тема 7.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать понятие, принципы разработки, заключения коллективных договоров и соглашений, их содержание и особенности их заключения.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Принципы разработки и заключения коллективных договоров и соглашений. Стороны коллективного договора и их представители. Оформление полномочий представителей на ведение коллективных переговоров. Процедура заключения коллективного договора.

Классификация фактов и обстоятельств для принятия решения о приеме на работу.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Порядок ведения коллективных переговоров.
2. Гарантии и компенсации работникам, участвующих в коллективных переговорах.
3. Российская трехсторонняя комиссия и трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах Российской Федерации, их полномочия, цели и задачи.
4. Понятие, стороны, содержание коллективного договора.
5. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.
6. Действие коллективного договора.

Примерные темы докладов

1. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, содержание, порядок разработки и сроки их действия.
2. Контроль исполнения коллективных договоров и соглашений.
3. Ответственность сторон социального партнерства.

ЗАДАНИЯ:

1. В отечественной литературе отсутствует единообразный подход к определению места коллективных договоров и соглашений в иерархии источников трудового права.

Одинаково ли значение коллективного договора и коллективного соглашения в системе источников трудового права? Ограничивает ли российское законодательство условия, которые должны быть включены в содержание коллективного договора и соглашения? Обоснуйте свой ответ. Каковы сроки и порядок предъявления претензии по коллективному договору?

2. Анализ нормативной базы, регулирующей социальное партнерство, показывает, что заключение коллективного договора в организации – это право, а не обязанность, как трудового коллектива, так и работодателя. Вместе с тем, целый ряд нормативных актов предусматривает юридическую ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве.

Какие виды ответственности применяются к участникам социального партнерства за нарушение соответствующего законодательства?

3. При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о доплате к заработной плате работникам за ежедневную работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день или предоставить дополнительные отпуска, поскольку такая работа в действующем списке производств, цехов,

профессий и должностей с вредными условиями труда, т.е. перечень работ, дающих право на установление соответствующих льгот, не значит. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его регулирования на коллективно-договорном уровне.

Чья позиция является правильной?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4:

«Правовое регулирование занятости и трудоустройства»

ПТК Тема 8.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать общие положения законодательства о занятости населения.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие и формы занятости. Трудоустройство и его виды. Понятие и правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Право граждан на защиту от безработицы и гарантии его реализации.
2. Понятие занятости населения.
3. Основные направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.
4. Понятие и правовой статус безработного.
5. Порядок и условия признания граждан безработными.
6. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
7. Общественные оплачиваемые работы.
8. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации

Примерные темы докладов

1. Подходящая работа (правовые критерии).
2. Квотирование рабочих мест.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

ЗАДАНИЯ:

1. Если буквально толковать ч. 5 ст. 64 ТК РФ, то любой работник, ищущий работу и обратившийся к работодателю, вправе потребовать, а работодатель обязан сообщить ему причину отказа в приеме на работу в письменной форме независимо от конкретных обстоятельств. В случае неисполнения работодателем указанного требования работника, в возникшие между ними разногласия могут быть необоснованно вовлечены многие органы, в том числе судебные. Учитывая это, по мнению Л.А. Чикановой, следовало бы толковать данную норму таким образом, что работник вправе требовать указать причину отказа в письменной форме только в том случае, когда работодатель публично заявил о наличии у него вакантных должностей или рабочих мест или пригласил работника для переговоров о поступлении на работу.

Впоследствии Пленум Верховного суда разъяснил порядок применения данной нормы.

Проанализируйте судебную практику по таким делам и представьте Ваши выводы по данной проблеме. На каком Пленуме Верховного суда было дано разъяснение по данному вопросу?

2. Исторически сложилось так, что по сравнению с большинством стран СНГ российская экономика находится в значительно лучшем положении. В этих странах весьма высокая безработица и более низкий уровень жизни

населения, чем в России. Это вызвало практически не контролировавшийся приток на территорию страны значительных контингентов неорганизованной рабочей силы, в том числе и такой, потребности в которой не было.

Приезжая, как правило, на сравнительно короткий срок, иностранные рабочие все свои помыслы и усилия подчиняют цели заработка. Их труд более продолжителен и интенсивен, количество выходных дней меньше установленной нормы: они отдыхают, как правило, только в воскресенье. К тому же они мирятся с плохими условиями труда и быта. Трудовое законодательство, соглашения и коллективный договор на них практически не распространяются. В силу этих причин работодатели, как правило, отдают предпочтение рабочим из стран СНГ, которые вытесняют тем самым с рынка труда коренное население, пополняющее ряды безработных.

Какие меры в последнее время были приняты в целях регламентирования притока иностранной рабочей силы? Предложите собственные пути решения данной проблемы.

3. Инициатором расторжения трудового договора может выступать любая из его сторон. Для применения этого основания не требуется объяснения причин, побудивших принять такое решение. Увольнение по соглашению сторон устраивает и работодателя, и работника. Это своего рода компромисс, работодатель прекращает трудовые отношения с работником, который по ряду причин его не устраивает, а сотрудник может оставить место, которое перестало устраивать его. Работодателю не надо учитывать мнение профсоюзной организации, по данному основанию можно расторгнуть трудовой договор в любое время - и во время испытательного срока, при срочном трудовом договоре. Работник получает нейтральную запись в трудовой книжке.

Как Вы считаете, в каком случае размер пособия по безработице будет выше; при увольнении по соглашению сторон или при увольнении по собственному желанию?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5:

«Трудовой договор»

ПТК Тема 9.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать общие положения и понятие трудового договора, его отличительных особенностей от иных схожих гражданско-правовых договоров..

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Понятие и значение трудового договора при реализации способностей к труду. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о выполнении работ или оказании услуг. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и факультативные условия трудового договора. Виды трудовых договоров.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Свобода труда.
2. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
3. Запрет принудительного труда.
4. Понятие, стороны и значение трудового договора.
5. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.)
6. Содержание трудового договора.
7. Порядок оформления трудового договора.
8. Порядок заключения трудового договора.
9. Гарантии гражданам при приеме на работу.
10. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

11. Аттестация в трудовом праве: понятие, значение и порядок ее проведения.

12. Правовые последствия аттестации.

Примерные темы докладов

1. Трудовая книжка и ее значение. Порядок ведения трудовых книжек.
2. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия
3. Отстранение от работы.
4. Виды трудовых договоров и основания их классификации.
5. Случаи и порядок заключения срочного трудового договора.

ЗАДАНИЯ:

1. Дискуссии по вопросу соотношения трудового и гражданского права ведутся не только в России. В XIX веке, согласно английскому праву, основные гражданско-правовые принципы о контрактах применялись к спорам о трудовых отношениях. По мнению английских судов, трудовые споры по существу относились к договорным спорам. И только со временем судебная практика начала проводить различие между классическим применяемым правом о контрактах и так называемыми контрактами о найме рабочей силы, или трудовыми контрактами.

В ряде государств трудовые отношения до сих пор регулируются нормами гражданского права. Такая ситуация имеет место, к примеру, в праве Швейцарии, Италии, Нидерландов, где трудовой договор включен в гражданские кодексы и рассматривается как вид частноправового договора.

Как Вы считаете, можно ли отнести трудовой договор к одному из видов гражданско-правового договора? Аргументируйте свой ответ.

2. По мнению М.И. Брагинского и В.В. Витрянского, воссоединение в будущем трудового договора с гражданским, как и в целом трудового права с гражданским, стало бы одним из важных шагов на пути формирования подлинно частного права.

Вряд ли можно оспорить тот факт, что в трудовых отношениях присутствует и частноправовое начало, позволяющее ставить их в один ряд с гражданско-правовыми, и публично-правовое - обеспечивающее участие государства в защите установленного в законодательстве минимума гарантий трудовых прав. В то же время, даже анализ природы гражданско-правовых отношений позволяет говорить о присутствии в регулировании этих отношений и частноправового, и публично-правового элементов (или начал). Таким образом, критерий разграничения между трудовым и гражданским правом должен быть выражен в иных признаках.

Ученые решают эту проблему посредством характеристики комплекса отношений, формирующих отрасль трудового либо гражданского права.

Можно ли вести речь о делении системы на частную и публичную подсистемы в противовес дифференциации на конкретные отрасли права? По каким признакам возможно разграничение гражданского и трудового договора?

3. Наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех аспектах: как форму реализации права граждан на труд, как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения и как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

В связи с развитием производств, основанных на частной собственности, в науке трудового права высказывались отдельные предложения о том, чтобы вместо понятия «трудовой договор» использовать словосочетание «договор найма труда», что могло означать трансформацию трудового договора в договор найма труда. К примеру, по мнению Л.Ю. Бугрова, изложенному в начале 90-х гг., одним из основополагающих видов договоров о труде мог быть договор трудового найма. А.С. Пашков тогда же рассматривал договор трудового найма как отличие работника, не являющегося собственником средств производства, от работающего собственника. Напротив, по мнению К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, подобное высказывание означает возврат к старому римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг наряду с наймом вещей.

Изложите Вашу точку зрения по данной проблеме.

4. Определяя институт трудового договора как центральный институт трудового права, законодательство отдает приоритет условиям, включаемым в его содержание по договоренности сторон.

Можно ли необходимые условия трудового договора отождествлять с существенными условиями гражданско-правового договора по их значению и последствиям невключения в договор? Как Вы понимаете значение дополнительных условий трудового договора? Являются ли дополнительные условия обязательными для его сторон? Как реализуются нормы материального и процессуального права при осуществлении трудовой деятельности?

5. С моментом заключения трудового договора российское законодательство связывает распространение на работника трудового законодательства и локальных норм. Такие договоры заключаются и с работниками, прошедшими по конкурсу и в результате избрания на выборную должность. Эти процедуры предшествуют заключению трудового договора, тем самым для отдельных категорий работников существует особый порядок оформления трудовых отношений.

Для каких категорий работников предусмотрены такие процедуры? Что должно считаться моментом, с которого на избранного или назначенного работника распространяются нормы трудового права?

6. Испытательный срок как дополнительное условие может быть установлен при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Часто на практике работодатель устанавливает более низкий уровень социально-трудовых прав и гарантий работникам, принятым с испытательным сроком, чем это предусмотрено на законодательном уровне.

Какие требования законодательства должны быть выполнены при установлении испытательного срока? Какой продолжительности могут быть эти сроки? Кому не устанавливается испытательный срок? Каковы последствия для сторон при неудовлетворительном результате испытания? Можно ли уволить работницу, принятую с испытательным сроком, не прошедшую испытание и оказавшуюся беременной после принятия на работу?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6:

«Изменение трудового договора»

ПТК Тема 10.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать общие положения законодательства о переводе и перемещении.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Понятие перевода и перемещения, их отличия. Виды перевода на другую работу. Перевод на постоянную работу в той же организации, в другую организацию, в другую местность. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя. Изменение существенных условий трудового договора. Классификация фактов и обстоятельств для принятия решения об отказе в переводе.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Понятие перевода и его отличие от перемещения на другое рабочее место и изменения существенных условий трудового договора.
2. Классификация переводов на другую работу.
3. Временные переводы на другую работу.
4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
6. Отстранение работника от работы.
7. Классификация фактов и обстоятельств для принятия решения об отстранении работника.

Примерные темы докладов

1. Страхование работников: классификация фактов и обстоятельств для принятия решения о осуществлении страхового возмещения и определении размера страховой суммы.
2. Реализация нормы материального и процессуального права при осуществлении страхового надзора.

ЗАДАНИЯ:

1. По мнению Ю.П. Орловского, если перевод на другую постоянную работу в той же организации осуществляется без письменного согласия работника, но он приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

Как Вы считаете, можно ли согласиться с данным мнением?

2. В случае вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности работодатель может его уволить по подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ при условии невозможности перевода работника с его согласия на другую работу и с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Данная норма вызывает определенные опасения, поскольку фактически появилось новое основание для расторжения трудового договора.

На практике нередко возникает вопрос: поскольку выводы комиссии - доказательственный факт несоответствия работника занимаемой должности, не должен ли суд расценивать их как преюдициальные, т.е. как выводы, не подлежащие перепроверке и иной юридической оценке? Изложите Ваше мнение по данному вопросу?

3. Понятие перевода на другую работу связано с изменением места работы работника либо его трудовой функции. На практике часто работодатели, изменяя оплату труда работника, режим работы, льготы и преимущества, согласованные с ним, не считают это переводом и не выполняют требования закона о порядке перевода.

Является ли изменение существенных условий труда переводом, влекущим правовые последствия? Каковы правовые последствия незаконного перевода для работника и работодателя? Возможно ли перевести работника на другую работу без его согласия? Дайте квалифицированное юридическое заключение?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №7:

«Защита персональных данных работника»

ПТК Тема 11.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать понятие персональных данных работника, а также нормативно правовую базу, регулиующую вопросы и порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к

социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Понятие персональных данных работника. Нормативно-правовые акты, регулирующие порядок получения, обработки, хранения и передачи персональных данных работника. Общие и специальные требования при обработке и передаче персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Понятие персональных данных работника и их обработка.
2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
3. Хранение, использование и передача персональных данных работника.

Примерные темы докладов

1. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

ЗАДАНИЯ:

1. В настоящее время повсеместно распространено такое нарушение работодателями норм Трудового кодекса РФ, как требование к сотрудникам при приеме на работу предоставлять о себе информацию, не предусмотренную ТК РФ. Например, работодатели требуют предоставления сведений о близких родственниках, сведений о среднем образовательном учреждении, в котором учился работник до поступления в вуз, о членстве в общественных организациях и т.п.

Перечислите документы, которые может запросить работодатель у работника.

2. Работодатель имеет достаточные технические возможности для осуществления контроля за рабочим местом работника, в том числе и для блокировки и перехвата электронных сообщений последнего.

В то же самое время работодатель не имеет права незаконно собирать или распространять сведения о частной жизни работника, составляющие его личную или семейную тайну, без его согласия; нарушать тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений

граждан. Нарушение указанных запретов влечет уголовную ответственность (ст. 137, 138 УК РФ).

Как можно решить данную проблему?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №8:

«Международно-правовое регулирование наемного труда»

ИТК Тема 12.

Формируемые компетенции: ОПК-1; ПК-3; ПК-5.

Цели:

1. Дидактическая.

Изучить и проанализировать понятие и источники международно-правового регулирования трудовых правоотношений.

2. Развивающая.

Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, конструировать вопросы, устанавливать причинно-следственные связи и закономерности, формулировать собственные суждения.

3. Воспитывающая.

Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально – политической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции в современных условиях.

Задачи занятия:

Сформировать морально - нравственное личностное отношение к праву, и механизму его реализации

Закрепить знания, полученные на лекциях и в процессе самоподготовки студентов.

Развить навыки самостоятельной аналитики и креативного мышления.

Ход занятия: Понятие и источники международно-правового регулирования труда. Международные стандарты в области труда. Трудовые стандарты СНГ. Значение актов ООН по вопросам защиты труда.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
2. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
3. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.
4. Влияние норм МОТ на трудовое законодательство России.
5. Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация.

Примерные темы докладов

1. Соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда
2. Конвенции и рекомендации МОТ, ратифицированные Российской Федерацией

ЗАДАНИЯ:

1. Часть 3 ст. 62 Конституции РФ приравнивает иностранных граждан и лиц без гражданства в правах и обязанностях к гражданам Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором с ее участием.

Назовите виды деятельности и профессии, которые не могут занимать иностранные граждане в Российской Федерации. В чем отличия в трудовой правосубъектности для иностранных граждан постоянно проживающих на территории Российской Федерации, лиц без гражданства и признанных беженцами? Могут ли иностранные граждане и лица без гражданства состоять в российских профсоюзах?

3. Внешняя миграция предполагает возможность выезда граждан России на работу в другие страны, при этом возникает проблема обеспечения и защиты их прав на всех стадиях трудовой миграции.

Каков порядок трудоустройства российских граждан за пределами России?

4. В юридической литературе преобладает точка зрения о решающей роли профсоюзов в европейских странах при определении и защите прав работников.

Какой механизм защиты прав наемных работников является наиболее распространенным в развитых странах Центральной и Восточной Европы? Как Вы понимаете термин «международные стандарты» в сфере труда? Какой орган контролирует их соблюдение?

5. В российском трудовом праве социальное партнерство является основой договорного регулирования трудовых отношений. Однако заключение коллективного договора, как «продукта» такого партнерства, не обязательно

для работодателей. В отличие от российского законодательства в одних зарубежных странах принятию коллективного договора придается обязательная, и даже принудительная сила, в других – они носят характер «джентльменского соглашения».

В чем отличия ответственности сторон коллективного договора за нарушение его положений в странах Европы и России?

6. В теории и практике российского трудового права принято отличать трудовой и гражданско-правовой договоры, так как лишь работающие по трудовому договору защищены нормами трудового права. Другое соотношение гражданско-правового и трудового договора закреплено в законодательстве стран Европы

Нормами какого права регулируется институт трудового договора в ФРГ, Италии, Швейцарии, Франции, Великобритании, Дании, Венгрии, Польше?

Заключительная часть занятия: подвести итог занятия, сделать выводы о достижении цели занятия – формировании у студентов, предусмотренных планом компетенций; выставить оценку каждому отвечавшему; ответить на вопросы обучающихся; определить основные направления работы и задачи обучающихся по разработке проблем занятия в часы самостоятельной работы; выборочно проверить рабочие записи обучающихся по содержанию темы; уточнить время и аудиторию проведения консультаций и ликвидации текущих задолженностей.

4. Заключение. Освоение компетенций

Реализация компетенций

(в результатах выполненных заданий)

1. Степень завершенности и правильности ответов на задания ПТК: полнота раскрытия вопросов; – обоснованность способов и методов поиска, анализа и использования материалов нормативных и правовых документов; – умение работать с нормативными и правовыми документами и иной литературой; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы, анализировать основные способы защиты нарушенных прав, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.

2. Полнота и целостность выполнения задания, на основе навыков логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь по рассматриваемым вопросам правового регулирования трудовых правоотношений; давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах трудовых правоотношений (коллективные, индивидуальные); анализа нормативных и правовых документов, научной литературы по юриспруденции для решения профессиональных задач.

3. Соблюдение требований к решению задач: – правильное оформление; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом, логически верная, аргументированная и ясная устная и письменная позиция по представлению решения задачи.

Критерии выставления оценки по итогам занятия:

Преподаватель комплексно анализирует результаты работы студента в ходе занятия выставляет следующие оценки.

1. Оценки **«отлично»** заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

2. Оценки **«хорошо»** заслуживает студент, обнаруживший полные знания учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

3. Оценки **«удовлетворительно»** заслуживает студент, обнаруживший знание учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешность в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ						
5.1. Рекомендуемая литература						
5.1.1 Основная литература						
Код	Авторы	Заглавие	Назначение	Издательство	Год издания	Количество
Л1.1	Офман Е.М., Лещина Э.Л.	Трудовое право в 2-х томах	учебник для бакалавров	М. : Прометей, – Т. 1. Часть общая. – 288 с. Т. 2. Часть особенная. – 491 с.	2017	
Л1.2	Желтов, О.Б.	Трудовое право	учебник для вузов	3-е изд., стереотип. - Москва : Издательство «Флинта», - 438 с	2017	
5.1.2 Дополнительная литература						
Л2.1	Орловский Ю.П.	Трудовое право в 2-х томах	учебник для бакалавриата	М.: Юрайт, – 302 с. Т.2 : 556 с.	2016	
Л2.2	Власов А.А.	Трудовое право	учебное пособие для бакалавриата	6-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, – 209 с.	2016	
Л2.3	Сафонов В.А.	Трудовое право России: практикум	учебное пособие для бакалавриата	М.: Юрайт, – 237 с.	2016	
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»						
	Наименование ресурса			Адрес		
Э1	Официальный интернет-портал правовой информации			http://pravo.gov.ru/		
Э2	Судебная защита трудовых прав			http://www.hr-journal.ru/archive/article.shtml?sud		
Э3	Трудовое право			http://www.bishelp.ru/zakon/pravo/trud.php		
5.3. Перечень информационных и дистанционных образовательных технологий						
5.3.1 Перечень программного обеспечения						
5.3.1.1	Операционная система Windows 7;					
5.3.1.2	Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office 2010 (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.).					
5.3.2 Перечень информационных справочных систем						
5.3.2.1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;					
5.3.2.2	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»;					
5.3.2.3	Информационно-правовая система Гарант					
5.3.3 Перечень дистанционных образовательных технологий						
5.3.3.1	Система дистанционного обучения «Прометей»;					
5.3.3.2	Система видеоконференцсвязи «Mirapolis Virtual Room»;					
5.3.3.3	Галактика Портал внутренних и внешних коммуникаций учебного заведения (личный кабинет обучающегося/преподавателя в ЭИОС НОУ МИЭП).					