

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ

Первый

проректор – проректор
по учебной работе

Н.Н. Сухих

2018 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Профиль
Правовое обеспечение деятельности системы
воздушного транспорта

Квалификация выпускника:
бакалавр

Форма обучения – очная

Санкт-Петербург
2018

1 Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины Трудовое право - формирование у студента знаний об основных институтах и особенностях регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений с участием авиационного персонала и других работников на воздушном транспорте; о трудовых и социальных обеспечения на воздушном транспорте соотносятся с теорией государства и права, с конституционным правом, с трудовым правом, с гражданским правом, правом социального обеспечения; об особенностях регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте.

Задачами освоения дисциплины являются:

– формирование у обучающихся знаний: об нормативных актах, регулирующих труд работников на воздушном транспорте;

– приобретение студентами умений: регулировать отдельные виды трудовых отношений с участием авиационного персонала, а также связанные с условиями труда особенности социального обеспечения авиационного персонала;

– овладение студентами навыками работы с нормативными актами, регулирующими труд авиационного персонала; понимать особенности коллективно-договорного регулирования на воздушном транспорте; особенностями аттестации авиационного персонала; порядком начисления страховых взносов, порядком предоставления пособий, льгот, компенсаций; исчисления страховых взносов за авиационный персонал; уметь объяснить права и обязанности сторон в социальном обеспечении; уметь собирать и обрабатывать необходимые документы для предоставления различных видов социального обеспечения.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к нормотворческому и правоприменительному видам профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» представляет собой дисциплину, относящуюся к Дисциплинам по выбору части Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Безопасность жизнедеятельности», «Конституционное право», «Административное право», «Гражданское право», «Трудовое право», «Экономика воздушного транспорта», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)».

Дисциплина «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» является обеспечивающей для дисциплин: «Международное воздушное право», «Основы космического права», «Преддипломная практика», «Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы».

Дисциплина изучается на 4 курсе.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1. Способностью участвовать в разработке нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности (ПК-1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– понятие и содержание трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте;– специальную правосубъектность участников трудовых правоотношений на воздушном транспорте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– анализировать правовое содержание институтов трудового права с учётом особенности правового статуса авиационного персонала и организационно-правовых форм работодателей; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">– навыками анализа юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, возникающих в сфере труда на воздушном транспорте;– правилами применения законодательства для решения правовых проблем и коллизий при подготовке нормативных актов и иных юридических документов в сфере трудовых отношений на воздушном транспорте.
2. Способностью осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры (ПК-2)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– основные нормативные акты, регулирующие труд на воздушном транспорте;– основы правосознания и формирования правовой культуры при осуществлении профессиональной деятельности на воздушном транспорте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– использовать методiku, способствующую повышению правовой культуры, в регулирова-

	<p>нии трудовых отношений на воздушном транспорте;</p> <ul style="list-style-type: none"> – принимать необходимые меры защиты прав субъектов в сфере трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридической терминологией по трудовому праву и праву социального обеспечения, применительно к авиационному персоналу и другим работникам на воздушном транспорте;
<p>3. Способностью обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права (ПК-3)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – юридическую технику и требования воздушного законодательства (включая международное) к разработке нормативных правовых документов Российской Федерации в области трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составлять нормативно-правовые документы в сфере трудовых отношений, учитывающие их специфику на воздушном транспорте; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью применять нормативные акты к конкретным трудовым и социально-обеспечительным отношениям на воздушном транспорте;
<p>4.Способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (ПК-6)</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности юридических фактов в сфере трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать юридические факты и порожденными ими правовые отношения, возникающие в сфере трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами индивидуально-договорного и коллективно-договорного регулирования отношений на воздушном транспорте.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часов.

Наименование	Всего часов	Курс
		4
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа:	83	83
лекции	2	2
практические занятия	6	6
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студента	96	96
Промежуточная аттестация:	4	4
контактная работа	0,3	0,3
самостоятельная работа по подготовке к зачету	3,7	3,7

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-6		
Тема 1. Особенности общественных отношений в сфере труда на воздушном транспорте	36		+			Л, ПЗ, СРС ВК	
Тема 2. Особенности трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте	34	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	УО
Тема 3. Социальное обеспечение работников на воздушном транспорте	34	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	УО

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-6		
Итого по дисциплине	104						
Промежуточная аттестация	4						
Всего по дисциплине	108						

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	Всего часов
Тема 1. Особенности общественных отношений в сфере труда на воздушном транспорте	2	2			32	36
Тема 2. Особенности трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте		2			32	34
Тема 3. Социальное обеспечение работников на воздушном транспорте		2			32	34
Итого по дисциплине	2	6			96	104
Промежуточная аттестация						18
Всего по дисциплине						108

Л – лекция, ПЗ–практические занятия, С –семинар, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа, КР –курсовая работа.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Особенности общественных отношений в сфере труда на воздушном транспорте

Особенности отграничения предмета трудового права от предмета гражданского права в сфере труда на ВТ. Особенности метода регулирования трудо-

вых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте. Самостоятельный труд на ВТ.

Тема 2. Источники трудового права и права социального обеспечения на воздушном транспорте

Чикагская конвенция 1944 года. Приложение 1 «Выдача свидетельств авиационному персоналу». Федеральные законы, Постановления Правительства, Приказы Минтранса, Федеральные авиационные правила, Локальные нормативные акты, Решения и Постановления Конституционного и Верховного суда.

Тема 3. Особенности трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте

Авиационный персонал как специальный субъект трудового права. Материальные и формальные условия правосубъектности авиационного персонала. Специфика коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений с участием авиационного персонала.

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Специфика трудоустройства на авиапредприятиях. Профессиональная ориентация молодежи. Коллективно-договорная регулирование занятости на авиапредприятиях.

Тема 5. Специфика трудового договора на воздушном транспорте

Обязательные и дополнительные условия трудового договора с авиационным персоналом. Должностные инструкции отдельных категорий работников на ВТ. Особенности заключения трудового договора на предприятиях различных форм собственности и организационно-правовых форм в сфере воздушного транспорта. Аттестация авиационного персонала, как основание для изменения и прекращения трудового договора.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха на воздушном транспорте

Сокращенное рабочее время авиационного персонала. Режим рабочего времени отдельных категорий авиационного персонала. Особенности учета рабочего времени на ВТ. Отпуска отдельным категориям авиационного персонала.

Тема 7. Заработная плата (оплата труда)

Система оплаты труда отдельных категорий авиационного персонала. Нормирование труда на воздушном транспорте. Гарантийные и компенсационные выплаты. Индивидуально-договорное и коллективно-договорное регулирования оплаты труда на ВТ.

Тема 8. Дисциплина труда

Специальная дисциплинарная ответственность работника транспортной сферы. Применение дисциплинарных взысканий и мер дисциплинарного воздействия на воздушном транспорте. Отличия юридической ответственности руководителей авиапредприятий от ответственности работников.

Тема 9. Материальная ответственность на воздушном транспорте

Особенности материальной ответственности работодателя перед работником на ВТ. Материально-ответственные лица на ВТ. Коллективная бригадная материальная ответственности на ВТ.

Тема 10. Охрана труда

Специфика условий труда отдельных категорий авиационного персонала и других работников на ВТ. Ведомственные нормативные акты в сфере охраны труда на ВТ. Правовые основы организации охраны труда на различных предприятиях ВТ. Специальная оценка условий труда отдельных категорий авиационного персонала.

Тема 11. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры на ВТ

Особенности самозащиты трудовых прав работников на ВТ. Взаимодействия специализированного государственного надзора за соблюдением трудового законодательства с ведомственным надзором на ВТ. Профсоюзный и ведомственный контроль на ВТ. Особенности разрешения коллективных трудовых споров с участием авиационного персонала.

Тема 12. Социальное обеспечение работников на воздушном транспорте

Социальное обеспечение за счет государственного бюджета и социального страхования на ВТ. Нормативные акты в сфере социального обеспечения на ВТ. Дополнительные взносы на социальное страхование членам летных экипажей воздушных судов. Порядок исчисления специального трудового стажа отдельным категориям авиационного персонала. Специфика назначения досрочных страховых пенсий отдельным категориям авиационного персонала. Государственное пенсионное обеспечение на ВТ.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие 1. Особенности общественных отношений в сфере труда на воздушном транспорте	2
2	Практическое занятие 3. Особенности трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
3	Практическое занятие 12. Социальное обеспечение работников на воздушном транспорте	2
Итого по дисциплине		6

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	1. Изучение теоретического материала «Особенности общественных отношений в сфере труда на воздушном транспорте» (конспект лекций и рекомендуемая литература) [1-8]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями.	35
2	1. Изучение теоретического материала «Особенности трудовых и социально-обеспечительных правоотношений на воздушном транспорте» (конспект лекций и рекомендуемая литература) [1-8] 2. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу по вопросам: 1. Материальные и формальные условия специальной правосубъектности авиационного персонала. 2. Особенности заключения коллективного договоров на предприятиях воздушного транспорта. 3. Организационно-правовые формы работодателей на воздушном транспорте.	34
3	1. Изучение теоретического материала «Социальное обеспечение работников на воздушном транспорте» (конспект лекций и рекомендуемая литература) [4].	35

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	2. Подготовка к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.	
Итого по дисциплине		96

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Рыженков, А. Я. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте** : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06726-2. [Электронный ресурс] — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/954C31E3-BE10-4985-9346-1085643420AE.

2. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте России в 2 т. Том 1 общая часть** : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06043-0. [Электронный ресурс] — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4 свободный (дата обращения 18.01.18).

3. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте России в 2 т. Том 2. Особенная часть** : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06044-7. [Электронный ресурс] — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/571187C1-5D8D-4403-B6BC-A0DFEF72A141.

б) Дополнительная литература:

5. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте** : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 382 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06380-6. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A.

6. Рыженков, А. Я. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте** : учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 220 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07901-2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/264A9AB8-FAF6-4C44-9DB9-CB84DE55B8AB.

7. Петров, А. Я. **Дисциплинарная ответственность работников** : практ. пособие / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/47EC37CE-5368-48FD-8591-6AAAD959ADB0.

8. **Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте России**. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03595-7. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/6AC21C01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

9. **Трудовой кодекс Российской Федерации** [Текст]:[Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ свободный (дата обращения 18.01.18).

10. **Воздушный кодекс Российской Федерации** от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 31.12.2017) [Текст]:[Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_284303/ свободный (дата обращения 18.01.18).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

11. **eLIBRARY.RU**: научная электронная библиотека: электронная библиотека журналов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elibrary.ru> — свободный (дата обращения 18.01.18).

12. **Консультант Плюс** - справочная правовая система [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).

13. **Информационно-образовательный юридический портал «ВСЕ О ПРАВЕ»**. — Режим доступа: <http://allpravo.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).

Обзоры нового законодательства, комментарии законов различных отраслей права, правовая энциклопедия. — Режим доступа: <http://empire.list.ru/law/> свободный (дата обращения 18.01.18).

14. **Справочная правовая система «Энциклопедия российского права»**. — Режим доступа: <http://pravo.arbt.ru/> — свободный (дата обращения 18.01.18).

15. **Официальный интернет портал правовой информации**. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).

16. **Официальный сайт Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации**. - Режим доступа: <http://www.arbitr.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).

17. **Официальный сайт Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации.** - Режим доступа: <http://www.fparf.ru> свободный (дата обращения 18.01.18).
18. **Сервер юридической информации. Законодательство, комментарии, судебная практика.** - Режим доступа: <http://www.jk.ru/> – свободный 18.01.18.
19. **Федеральный правовой портал «Юридическая Россия».** - Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).
20. **«Юридическая Россия» – российский образовательный правовой портал.** - Режим доступа: <http://www.lawportal.ru/> свободный (дата обращения 18.01.18).
21. **Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации.** - Режим доступа: <http://www.supcourt.ru> свободный (дата обращения 18.01.18).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса материально-техническими ресурсами используется аудиторный фонд (специализированные помещения) Университета, включая компьютерные аудитории кафедры № 33, оборудованные для проведения занятий лекционного типа, практических работ, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы.

Для использования информационных технологий имеется в наличии лицензионное программное обеспечение, позволяющее обучающемуся осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители: Microsoft Windows 7 Professional; Microsoft Windows Office Professional Plus 2007; Acrobat Professional 9 Windows International English AOO License EDU; CorelDRAW Graphics Suite X5 Educational; ABBYY Fine Reader 10 Corporate Edition; Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS и др. , драйвера и их компоненты.

Учебные помещения кафедры «Транспортное право» укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории: средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединёнными в сеть с выходом в Интернет: ауд.462 «Центр воздушного права», мультимедийный проектор ACER, экран, 8 компьютеров, ауд. 475-компьютерный класс - 16 компьютеров, ауд. 452- специализированный класс «Учебная криминалистическая лаборатория» - мультимедийный проектор ACER, экран, 7 компьютеров, ауд.454 «Учебный зал судебных заседаний»-экран, 1 компьютер, мультимедийный проектор ACER; 4 ноутбука ПК Asus.

Практические занятия: аудиторный фонд кафедры (Университета), включая компьютерный класс – рабочие места студентов оснащены персональными компьютерами с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети Интернет, в том числе интернет-сайту Университета.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащённое персональным компьютером с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети Интернет, в том числе интернет-сайту Университета.

Материалы INTERNET, мультимедийные курсы, оформленные с помощью Microsoft Power Point, используются при проведении лекционных и практических занятий.

Компьютерные классы, оргтехника (всё – в стандартной комплектации для самостоятельной работы); доступ к сети Интернет (во время самостоятельной работы).

Для организации самостоятельной работы обучающимися также используются:

- библиотечный фонд Университета, библиотека;
- читальный зал библиотеки, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

125 (Научно-техническая библиотека) – Аудитория для самостоятельной работы: Процессор Pentium 4, монитор Flatron W 2043T, процессор Chipset 82865G, монитор Flatron L1730S, принтер HP Laser Jet 1100. Свободная Wi-Fi-зона, Microsoft Windows 7 professional, лицензия 46231032 от 4.12.2009г.; Microsoft Windows XP Prof, *32, лицензия 43471843 от 7.02.2008г.; Microsoft Windows office Suites, лицензия 43471843 от 7.02.2008г.; Microsoft Windows office Standard 2007, лицензия 47653847 от 9.11.2010г.; Kasperskiy Anti-Virus Suite для WKS и FS, лицензия 1D0A170720092603110550 от 20.07.2017г.; Автоматизированная Информационная Библиотечная Система «MARC-SQL», Договор 065/2009-М от 17.09.2009 ЗАО «НПО ИНФОРМСИСТЕМА»;

139 – Аудитория для самостоятельной работы – ПК (Процессор: Mobile DualCore Intel Celeron 2957U, 1400 MHz; 4 Гб. ОЗУ, 120 Гб HDD, Монитор HP v212a) — 14 шт., Столы — 15 шт., Стулья/Кресла -17 шт. Adobe Acrobat Reader DC (freeware), Adobe Flash Player (freeware), GIMP (GNU GPL v3), Kaspersky Endpoint Security 10 (Лицензия № 0AFE-180731-132011-783-1390), K-Lite Mega Codec Pack (freeware), LibreCAD (GNU GPL 2), LiveWebCam (freeware), Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 (лицензия № 43471843 от 07 февраля 2008 года), Mozilla Firefox (MPL/GPL/LGPL), Notepad++ (GNU GPL 2), Ultra Defrag 7.0.2 (GNU GPL 2), Unchecky (freeware), Windows 10 (OEM Лицензия), WinRAR 3.9 (Лицензия на Spb State University of Civil Aviation), Драйвера и их компоненты.

8 Образовательные и информационные технологии

Образовательная технология (технология в сфере образования, общепринятый термин для обозначения педагогической технологии) рассматривается как система средств, процессов и операций, обеспечивающих формирование, применение, определение, оценивание и осуществление всего учебного процесса преподавания и усвоения знаний, приобретения умений и навыков с учетом

материально-технических, социально-психологических, информационных и иных необходимых ресурсов и их взаимодействия. Такая технология предполагает планирование, организацию, мотивацию и контроль всего учебного процесса.

Образовательная технология включает совокупность научно и практически обоснованных принципов, педагогических методов, процессов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также средств и инструментов для достижения запланированных результатов в области образования, формирования обучающимися необходимых компетенций.

В структуре дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» в рамках реализации компетентностного подхода в учебном процессе используются следующие образовательные технологии: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов (обучающихся), разбор конкретных ситуаций.

Лекции проводятся классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью, являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративными), а также могут проводиться с использованием диалоговых технологий, в том числе мультимедиа-лекции, проблемные лекции.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде Power Point, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для усвоения основных институтов транспортного права, изучения текущего законодательства и перспектив его развития в современных условиях, планирования и организации работы на предприятиях системы воздушного транспорта. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность, формируется правовое мировоззрение.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Практические занятия проводятся в традиционной форме (объяснительно-иллюстративные и проверочные). Практические занятия по отдельным темам организованы с использованием технологий развивающего обучения. Главной целью практического занятия является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определённых в рамках данной дисциплины.

Цель практических занятий – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой юридической литературы,

а также приобрести практические навыки по применению транспортного законодательства.

Учебные задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала.

Рассматриваемые в рамках практического занятия вопросы, задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках обучения бакалавра по направлению подготовки «Юриспруденция».

Чтение лекций и проведение практических занятий также предполагает применение интерактивных форм обучения (интерактивных лекций, групповых дискуссий, анализа ситуаций и др., в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) для развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств.

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения. В рамках самостоятельной работы обучающийся работает со значительными объемами информации, выполняет поставленные перед ним учебные задания, осуществляет подготовку к промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа обучающегося организована с использованием традиционных видов работы (отработка лекционного материала, отработка отдельных тем по списку основной и дополнительной литературы и др.). Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа с нормативными актами различного иерархического уровня, с обзорами судебной практики, со справочниками, статистическими источниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях, и др.

Самостоятельная работа является специфическим педагогическим средством организации и управления самостоятельной деятельностью обучающихся в учебном процессе. Самостоятельная работа может быть представлена в качестве средства организации самообразования и воспитания самостоятельности как личностного качества. В качестве явления самовоспитания и самообразования, самостоятельная работа обучающихся обеспечивается комплексом профессиональных умений обучающихся, в частности умением осуществлять планирование деятельности, искать ответ на непонятное, неясное, рационально организовывать свое рабочее место и время.

Самостоятельная работа приводит обучающегося к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных умений и навыков. Приобретённые в процессе решения задач знания и навыки способствуют формированию профессиональных компетенций.

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии как

процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов.

По дисциплине применяются следующие информационные технологии:

1) презентационные материалы (слайды по отдельным темам лекционных и практических занятий);

2) справочные правовые системы (например, СПС «Консультант.Плюс» <http://www.consultant.ru/>), работа с которыми предоставляет возможность получения доступа к актуальным редакциям нормативно-правовых актов в любое время и в любом месте

3) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС) «ЮРАЙТ» [https://biblio-online.ru](https://biblio-online.ru;);

4) доступ в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Успешное освоение материала курса предполагает большую самостоятельную работу и систематический контроль хода этой работы.

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам входного контроля, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в форме зачета (5 семестр).

Для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» предусмотрена четырехбалльная система оценки.

Уровень освоения учебного материала обучающегося оценивается следующими показателями:

1 - оценка уровня знаний, умений на основании теоретического материала (лекций) - оценивается компетентная способность обучаемого «ясно и аргументировано излагать свои мысли, вести научную дискуссию»;

2 - оценка уровня знаний, умений на основании выполненных учебных заданий, результатов тестирования - оценивается уровень освоения учебного материала и сформированности навыков;

3 - оценка уровня знаний и навыков при решении ситуационной задачи, подготовке проектов нормативных актов, юридических документов и т.д.- оценивается полнота освоения учебного материала и уровень формирования компетенций;

4 - оценка полноты ведения конспекта лекций обучающимся;

5 - оценка самостоятельной работы обучающегося (степень отработки рекомендованного преподавателем учебного материала);

6 - оценка ответа обучающегося на дополнительный вопрос преподавателя

При этом также учитывается посещаемость лекционных занятий, активность обучающихся на практических занятиях, активное участие в НИРС.

Текущий контроль успеваемости включает устные опросы, тесты, доклады, учебные задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины (подготовка докладов, проектов нормативных актов, юридических документов и иных учебных заданий).

Текущий контроль успеваемости по дисциплине обеспечивает оценивание хода ее освоения в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям Основной профессиональной образовательной программы (далее, образовательная программа).

Основными задачами текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» являются:

- проверка хода и качества усвоения обучающимися учебного материала;
- определение уровня текущей успеваемости обучающихся, выявление причин неуспеваемости, выработка и принятие оперативных мер по устранению недостатков;

- поддержание ритмической (постоянной и равномерной) работы обучающихся в течение семестра;

- стимулирование учебной работы обучающихся и совершенствование методики организации, обеспечения и проведения занятий.

Результаты текущего контроля по дисциплине используются преподавателем в целях:

- оценки степени готовности обучающихся к изучению учебной дисциплины (назначение внутреннего контроля), а в случае необходимости, проведения дополнительной работы для повышения уровня требуемых знаний;

- доведения до обучающихся и иных заинтересованных лиц (законных представителей) информации о степени освоения обучающимися программы учебной дисциплины;

- своевременного выявления отстающих обучающихся и оказания им содействия в изучении учебного материала;

- анализа качества используемой рабочей программы учебной дисциплины и совершенствование методики ее изучения и преподавания;

- разработки предложений по корректировке или модификации рабочей программы учебной дисциплины и учебного плана.

Промежуточная аттестация является формой оценки качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине, полноты приобретённых ими компетенций.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» имеет целью определить степень достижения учебных целей по данной учебной дисциплине по результатам обучения в семестре и в целом, проводится в форме зачета (5 семестр).

Промежуточная аттестация обучающихся проводится с использованием оценочных средств, которые представляются в виде фонда оценочных средств.

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – комплект методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для оценивания компетенций на разных этапах обучения.

Оценочные средства включают: вопросы для проведения устного опроса в рамках текущего контроля успеваемости, темы учебных заданий (в т. ч. докладов), учебные задания, тестирование, вопросы к зачёту.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации», обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата и программам специалитета (формы, периодичность и порядок) (далее – Положение).

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки знаний и обеспечения качества учебного процесса данной рабочей программой по дисциплине «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» не предусмотрено (п. 1.9 Положения).

9.2. Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

9.2.1. Этапы формирования компетенций

Название и содержание этапа	Код(ы) формируемых на этапе компетенций
Этап 1. Формирование базы знаний: <ul style="list-style-type: none">- лекции;- практические занятия по темам теоретического содержания;- самостоятельная работа обучающихся по вопросам тем теоретического содержания	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6
Этап 2. Формирование умений и навыков практического использования знаний: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстом лекции, работа с учебниками, учебными пособиями и проч. из перечня основной и дополнительной литературы, ресурсов информационно-	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6

Название и содержание этапа	Код(ы) формируемых на этапе компетенций
<p>телекоммуникационной сети «Интернет», баз данных, СПС «Консультант. Плюс», иных информационно-справочных и поисковых систем и т.п.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям, устным опросам, тестированию и выступлениям, выполнению заданий, решению ситуационных задач и т.д., 	
<p>Этап 3. Проверка усвоения материала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проверка подготовки материалов к практическим занятиям; - проведение устных опросов, тестирования; - выполнение учебных заданий, в т. ч. заслушивание докладов по темам практических занятий, решение задач. 	ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6

9.2.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

В процессе преподавания дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» для текущего контроля знаний обучающихся используются следующие формы:

- индивидуальный или групповой устный опрос;
- защита выполненных учебных заданий

Устный опрос

Устный опрос проводится на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала по изученному материалу тем дисциплины. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, определенных терминов и понятий, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на учебную литературу, источники нормативно-правового регулирования, судебную практику.

Также анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность применения практических методов и приёмов, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки практического материала.

Учебное задание

Учебное задание – вид задания для самостоятельного выполнения обучающимися, в котором содержится требование выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Учебные задания предполагают активизацию знаний, умений и действий, либо – актуализацию ранее усвоенного материала.

Учебные задания могут быть выполнены в виде: подготовки проектов нормативных актов, юридических документов, решения ситуационных задач, докладов и представлены в печатной или рукописной форме, также обучающемуся может быть предложено сделать устный доклад (сообщение) продолжительностью 7–10 минут.

Процедура оценивания знаний обучающихся в ходе устного опроса на практическом занятии: опрос обучающихся производится преподавателем в ходе проведения практического занятия (ПЗ) – в соответствии с вопросами по темам, определёнными в РПД.

Работа над учебным материалом складывается из изучения лекционных курсов, изучения нормативного акта, юридического документа, решения тематических задач, анализа.

Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются обучающимся либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по усмотрению преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель.

Курсовая работа

Курсовая работа – форма контроля для демонстрации обучающимися своих умений работать с объектами изучения (исследования), критическими источниками, справочной и энциклопедической литературой, логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса, способность создать содержательную презентацию выполненной работы. Курсовая работа выполняется по выбранной теме в соответствии с полученным заданием и методическими указаниями. В курсовой работе обязательно рассматриваются особенности основных правовых институтов конституционного права. Курсовая работа подлежит защите в установленные сроки.

По итогам освоения дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета (5 семестр), что предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические вопросы.

Зачет является заключительным этапом изучения дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» и имеет целью проверить и оценить учебную работу обучающихся, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6.

Обучающиеся имеют право сдавать Зачет по дисциплине «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» при условии успешного прохождения всех контрольных мероприятий, предусмотренных рабочей программой данной дисциплины в период семестра, предшествующего данному испытанию промежуточной аттестации.

Зачет проводится в виде устного ответа на вопросы билета (из перечня вопросов и заданий, вынесенных на зачет). Экзаменационные билеты рассматри-

ваются и утверждаются на заседании кафедры и подписываются заведующим кафедрой.

Преподаватели проводят с обучающимися учебных групп консультации, направленные на подготовку к зачетно-экзаменационной сессии.

При проведении Зачета обучающемуся предоставляется не менее 30 минут на подготовку к ответу. По окончании указанного времени обучающийся может быть приглашен для ответа. Обучающийся может заявить преподавателю о своем желании отвечать без подготовки.

При подготовке к устному ответу обучающийся может вести записи в листе устного ответа.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

В учебном плане рефератов и курсовых работ не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

Безопасность жизнедеятельности

1. Основные понятия и определения БЖД. Принципы, методы и средства БЖД.
2. Аксиоматика БЖД.
3. Таксономия опасностей.
4. Опасные и вредные факторы производственной среды.
5. Опасные и вредные факторы бытовой среды
6. Поражающие факторы чрезвычайных ситуаций.

Конституционное право

1. Конституционные права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации
2. Институт гражданства.
3. Основания въезда иностранных граждан в РФ. Режимы пребывания иностранных граждан в РФ.
4. Особенности правового положения иностранных граждан в РФ.
5. Особенности правового положения беженцев и вынужденных переселенцев в РФ.

Административное право

1. Понятие, функции и принципы государственного управления.
2. Меры административно-правового предупреждения.
3. Понятие, предмет, метод и система административного права.
4. Меры административного пресечения.
5. Административно-правовые нормы.
6. Меры административно-процессуального обеспечения.

Гражданское право

1. Понятие гражданского права: предмет, метод, система, принципы.
2. Источники гражданского права: понятие, система, действие гражданского законодательства.
3. Понятие, особенности и элементы гражданских правоотношений.
4. Виды гражданских правоотношений.
5. Осуществление и защита гражданских прав.
6. Понятие и содержание правоспособности граждан. Возникновение и прекращение правоспособности.

Трудовое право

1. Понятие трудового права, его место в общей системе российского права. Роль и функции трудового права, тенденции его развития.
2. Предмет трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом.
3. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание. Основания возникновения трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым: понятие, виды, общая характеристика, роль и значение.
5. Метод трудового права: понятие и особенности. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
6. Система трудового права как отрасли права и как науки.

Экономика воздушного транспорта

1. Дать определения «Предприятие ВТ», «Аэропорт», «Международный аэропорт», «Перевозчик», «Воздушная перевозка», «Период воздушной перевозки».
2. Количественные показатели деятельности в СВТ (основные авиационные и экономические показатели перевозочной деятельности авиакомпаний).
3. Количественные показатели деятельности в СВТ (основные авиационные и экономические показатели перевозочной деятельности аэропортов).
4. Как определяется спрос на авиатранспортные услуги?
5. Что такое внутренний и внешний рынок авиационных перевозок?

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

9.5.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания компетенций	Шкала и критерии оценивания компетенций		
	Этап I	Этап II	Этап III

<p>Знать: особенности регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; источники, регулирующие данные отношения; понятия специальной правосубъектности; правовой статус авиационного персонала (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6)</p>	<p>Имеет представление об источниках, регулирующих трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте; раскрывает особенности регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; показывает знание понятия специальной правосубъектности авиационного персонала и организационно-правовых форм работодателей на воздушном транспорте</p>	<p>Раскрывает особенности регулирования отдельных видов трудовых отношений с участием авиационного персонала и особенности социального обеспечения; демонстрирует знание международных актов и законодательства РФ в данной сфере; имеет целостное представление об основах устройства государства и общества</p>	<p>Показывает глубокое знание специфики трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте; дает развернутую характеристику особенностям заключения трудового договора; знает особенности коллективно-договорного регулирования; раскрывает специфику регулирования отдельных видов трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте</p>
<p>Уметь: регулировать трудовые и социально-обеспечительные отношения применительно к отдельным авиапредприятиям с учётом специфики отдельных категорий авиационного персонала и организационно-правовой формы работодателя; оперировать терминологией, которая используется на воз-</p>	<p>Ориентируется в нормативно-правовых актах, регулирующих труд на воздушном транспорте; демонстрирует умение анализировать юридические факты; показывает способность регулировать трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном</p>	<p>Уверенно пользуется источниками, регулирующие трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте; точно определяет необходимые условия оптимального составления трудовых договоров, а также коллективных договоров и со-</p>	<p>Свободно оперирует терминологией, которая используется на воздушном транспорте; свободно ориентируется в международных правовых источниках и Российском законодательстве; юридически грамотно анализирует и даёт исчерпывающую характе-</p>

душном транспорте (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6)	транспорте	глашений; выделяет специфику отдельных видов трудовых отношений с участием авиационного персонала	ристку регулированию трудовых и социально-обеспечительных отношений с участием авиационного персонала, а также выделяет особенности труда других работников на воздушном транспорте
Владеть: особенностями методов императивного, индивидуально-договорного и коллективно-договорного регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений на воздушном транспорте (ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6)	Правильно использует императивные методы; демонстрирует приёмы индивидуально-договорных отношений с участием авиационного персонала; обнаруживает способность реализации и защиты трудовых прав через заключение коллективных договоров и соглашений	Владеет навыками составления трудовых договоров с оптимальным соотношением основных и дополнительных условий применительно к авиационному персоналу; владеет навыками оформления необходимых документов для льготного пенсионного обеспечения	Уверенно владеет методикой заключения трудовых договоров с авиационным персоналом; владеет особенностями регулирования трудовых отношений в зависимости организационно-правовой формы работодателя; свободно владеет судебной практикой, связанной с отношениями на воздушном транспорте

9.5.2 Показатели и критерии оценивания по этапам формирования компетенций: текущий контроль знаний, умений, навыков обучающихся

Название этапа	Показатели оценивания знаний, умений, навыков	Критерии оценивания для текущего контроля знаний обучающихся
Минимальный базовый уровень		

Название этапа	Показатели оценивания знаний, умений, навыков	Критерии оценивания для текущего контроля знаний обучающихся
Этап 1. Формирование базы знаний	Посещение лекций и практических занятий	Посещаемость не менее 90 % лекций и практических занятий
	Ведение конспекта лекций	Наличие конспекта по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение
	Участие в обсуждении теоретических вопросов на практических занятиях	Участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии
	Наличие на практических занятиях требуемых материалов (учебная литература, конспекты и проч.)	Требуемые для занятий материалы (учебная литература, конспекты и проч.) в наличии
	Наличие выполненных самостоятельных учебных заданий по теоретическим вопросам тем	Задания для самостоятельной работы выполнены своевременно
Базовый и повышенный уровни		
Этап 2. Формирование умений и навыков практического использования знаний	Правильное и своевременное выполнение учебных заданий	Выступления по темам практических занятий, семинаров выполнены и представлены в установленной форме (устно или письменно)
	Способность обосновать свою точку зрения, опираясь на изученный материал, практические методы и подходы	Способность обосновать свою точку зрения, опираясь на полученные знания, практические методы и подходы
	Составление конспекта	Обучающийся может применять различные источники при подготовке к практическим занятиям
	Наличие правильно выполненной самостоятельной работы по подготовке к выступлениям на практических занятиях	Обучающийся способен подготовить качественное выступление, качественно выполнить задание, в т.ч. правильно решить задачу и т.п.
Этап 3. Степень усвоения материала	Степень активности и эффективности участия обучающегося по итогам каждого практического занятия	Участие обучающегося в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии является результативным,

Название этапа	Показатели оценивания знаний, умений, навыков	Критерии оценивания для текущего контроля знаний обучающихся
		его доводы подкреплены весомыми аргументами и опираются на нормы законодательства, материалы судебной практики
	Степень готовности обучающегося к участию в практическом занятии, как интеллектуальной, так и материально-технической	Представленные учебные задания (доклады, решённые задачи и т.п.) соответствуют требованиям по содержанию и оформлению Требуемые для занятий материалы (учебная литература, первоисточники, конспекты и проч.) в наличии
	Степень правильности выступлений и ответов устного опроса, тестирования, выполнения учебных заданий (в т.ч. решения задач)	Ответы на вопросы сформулированы, практические вопросы и задачи решены, задания выполнены с использованием необходимых первоисточников, правильно применены нормы законодательства, материалы судебной практики
	Успешное прохождение текущего контроля	Устный опрос, тестирование и учебные задания текущего контроля пройдены и выполнены самостоятельно в установленное время

Устный опрос

При устном опросе ответ должен соответствовать следующим критериям и системе оценки:

- раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала, нормативных источников;
- точно используется юридическая терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;

- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается на оценку «отлично».

Ответ соответствует, в основном, требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается на оценку «хорошо».

Ответ неполный, не продемонстрировано знание нормативных актов, современной учебной и юридической литературы, допущены неточности при освещении второстепенных вопросов, не достаточное знание программного материала, отказ от ответа.

Ответ, соответствующий таким критериям оценивается «удовлетворительно»

Выполнение учебных заданий (практических задач, заданий) оценивается следующим образом:

п\п	Критерии оценки	Оценка
1	Задание выполнено на 91-100 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, аргументированно обоснована своя точка зрения, уверенно и получены правильные ответы на вопросы преподавателя.	отлично
2	Задание выполнено на 90 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, обучающийся аргументированно обосновывает свою точку зрения, правильно отвечает на вопросы преподавателя.	
3	Задание выполнено на 81-89 %, ход решения правильный, незначительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает верные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает некоторые затруднения в интерпретации полученных выводов	хорошо

4	Задание выполнено на 74-80 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на дополнительные вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов.	
5	Задание выполнено на 60-69 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов; Задание выполнено на 51-58 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы	удовлетворительно
6	Задание выполнено на 49 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, неправильная интерпретация выводов, студент дает неправильные ответы на вопросы преподавателя; Задание выполнено на 20-40 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, выводы отсутствуют; не может прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы на вопросы преподавателя; Задание выполнено менее, чем на 20 %, решение содержит грубые ошибки, не может прокомментировать ход решения задачи, не способен сформулировать выводы Отказ от ответа на вопросы .	неудовлетворительно

Тестирование

Критерии оценки по тестам:

- «отлично» - 90-100% правильных ответов;
- «хорошо» - 70-90% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - 50-70% правильных ответов;
- «неудовлетворительно» - менее 50% правильных ответов

Доклад

В докладе должны найти отражение: актуальность темы; цель проведения исследования темы; положения, раскрывающие основные проблемы; примеры из судебной практики; теоретические выводы, сделанные на основе проведенного исследования темы.

Основаниями для выставления оценки «отлично» являются:
 грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;
 актуальность используемых в докладе сведений;
 высокое качество изложения материала докладчиком;
 способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекоменда-
 ции;

уверенные ответы на заданные в ходе обсуждения вопросы;
 отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности
 выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «хорошо» являются:
 грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;
 актуальность используемых в докладе сведений;
 удовлетворительное качество изложения материала докладчиком;
 способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекоменда-
 ции;

уверенные ответы на большую часть заданных в ходе обсуждения вопросов;
 отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности
 выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «удовлетворительно» являются:
 отсутствие грамотного, связного и непротиворечивого изложения сути во-
 проса;
 использование в докладе устаревших источников, недействующих норматив-
 ных актов.

Основаниями для выставления оценки «неудовлетворительно» являются:
 неудовлетворительное качество изложения материала докладчиком;
 неспособность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекоменда-
 ции;

неспособность ответить на большую часть заданных в ходе обсуждения во-
 просов;
 обоснованные сомнения в самостоятельности выполнения задания обучаю-
 щимся.

Соответствие уровню сформированности компетенций при текущем контроле

Соответствие уровню сформированности компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6			
Недостаточный уровень	Минимальный уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
Компетенции не сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.	Компетенции сформированы.
Знания отсут-	Сформированы ба-	Знания обширные,	Знания твердые,

Соответствие уровню сформированности компетенций ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-6			
<p>ствуют, умения и навыки не сформированы</p> <p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -существенные пробелы в знаниях учебного материала и принципиальные ошибки при ответе на вопросы, непонимание сущности дополнительных вопросов -отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности 	<p>зовые структуры знаний, знания и понимание основных понятий и категорий.</p> <p>Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер.</p> <p>Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>системные.</p> <p>Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий.</p> <p>Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка</p>	<p>аргументированные, всесторонние.</p> <p>Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных учебных заданий.</p> <p>Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>

9.5.3 Показатели и критерии оценивания по этапам формирования компетенций: промежуточный контроль знаний, умений, навыков обучающихся

Зачет 5 семестр

На промежуточную аттестацию выносятся вопросы, охватывающие все содержание учебной дисциплины. Проведение зачета состоит из ответов на вопросы билета.

Критерии оценивания результатов освоения дисциплины	Оценка при прове-
---	-------------------

ны	дении зачета
<p>Обучающийся демонстрирует знание программного материала, основных правовых институтов, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Ответ обучающегося аргументирован.</p> <p>Показал сформированные знания, в целом успешное использование умений и владений основными навыками практического использования знаний.</p> <p>Требуемые компетенции сформированы.</p>	<p><i>зачтено</i></p>
<p>Обучающийся усвоил основную и знаком с дополнительной литературой; демонстрирует знание программного материала, умение выполнять практические задания; правильно, но не всегда точно и аргументировано излагает материал.</p> <p>Показал сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания, в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использование умений и владений основными навыками практического использования знаний.</p> <p>Требуемые компетенции в целом сформированы.</p>	
<p>Обучающийся имеет фрагментарные знания по основным нормативным актам, основной литературой, рекомендованной программой; испытывает значительные затруднения с использованием умений и владений основными навыками практического использования знаний, с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса</p> <p>Требуемые компетенции не формируются.</p>	<p><i>не зачтено</i></p>
<p>У обучающегося наблюдаются существенные пробелы в знаниях, умениях и владениях основными навыками практического использования знаний, фрагментарное усвоение основного программного материала; допускаются принципиальные ошибки при изложении материала</p> <p>Требуемые компетенции не формируются.</p>	

9.6 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Примерный перечень контрольных вопросов для проведения устного опроса

1. Изменения трудового договора.
2. Основания прекращения трудового договора, их классификация.

3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
4. Особенности заключения трудового договора с авиационным персоналом гражданской авиации.
5. Защита персональных данных работника.
6. Понятие и виды рабочего времени.
7. Понятие и элементы режима рабочего времени.
8. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени.
9. Понятие и виды времени отдыха.
10. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на ВТ.
11. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд.
12. Формы и системы заработной платы.
13. Особенности регулирования заработной платы на ВТ.
14. Охрана заработной платы.
15. Понятие гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву.
16. Гарантии и компенсации работникам ВТ.
17. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
18. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности.
19. Дисциплинарное взыскание и порядок его применения.
20. Особенности регулирования дисциплины труда работников транспортной сферы.
21. Меры поощрения работников за добросовестный труд.
22. Понятие материальной ответственности по трудовому праву.
23. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
24. Материальная ответственность перед работником.
25. Понятие и содержание охраны труда как правового института.
26. Особенности охраны труда в гражданской авиации.
27. Особенности специальной оценки условий труда членов летных экипажей.
28. Порядок оформления и учета несчастных случаев на производстве.
29. Государственный надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда.
30. Взаимодействие государственного надзора и контроля и ведомственного надзора за соблюдением трудового законодательства.
31. Самозащита работниками своих трудовых прав.
32. Понятие и классификация трудовых споров.
33. Порядок рассмотрения трудовых индивидуальных споров.
34. Понятие и основание возникновения коллективных трудовых споров.
35. Особенности разрешения трудовых споров на ВТ .
36. Правовое регулирование забастовки.
37. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
38. Права профсоюзов в области защиты трудовых прав и интересов работников.

39. Комиссия по трудовым спорам.
40. Особенности разрешения коллективных трудовых споров с участием авиационного персонала.
41. Понятие социального обеспечения и его виды.
42. Предмет права социального обеспечения.
43. Организационно-правовые формы социального обеспечения.
44. Обязательное социальное страхование и его виды.
45. Обязательное пенсионное страхование.
46. Правовой статус Пенсионного фонда РФ.
47. Правовой статус Фонда социального страхования РФ.
48. Правоотношения в сфере социального обеспечения.
49. Метод права социального обеспечения (признаки, его характеризующие).
50. Система права социального обеспечения как отрасли права.
51. Источники права социального обеспечения.
52. Принципы правового регулирования отношений в сфере социального обеспечения.
53. Понятие трудового стажа и его виды.
54. Общий трудовой стаж и его юридическое значение.
55. Понятие специального трудового стажа и его юридическое значение.
56. Понятие страхового стажа и его юридическое значение.
57. Особенности исчисления специального трудового стажа отдельным категориям авиационного персонала.
58. Персонифицированный учет: понятие, цели, этапы.
59. Исчисление страхового стажа и порядок его подтверждения.
60. Общая характеристика Федерального закона от 2015 г. № 400 «О страховых пенсиях в РФ».
61. Понятие страховых пенсий. Их виды.
62. Страховая пенсия по старости.
63. Условия назначения страховой пенсии по инвалидности. Условия назначения страховой пенсии по случаю потери кормильца и порядок определения ее размера.
64. Круг лиц, обеспечиваемых государственными пенсиями. Виды государственных пенсий. Право на одновременное получение двух пенсий.
65. Пенсия за выслугу лет федеральным государственным служащим по Федеральному закону от 15.12.2001 г. «О государственном пенсионном обеспечении в РФ». Порядок определения размера пенсии.
66. Пенсия за выслугу лет военнослужащим. Порядок определения размера пенсии.
67. Пенсионное обеспечение лиц, пострадавших от техногенных и радиационных катастроф и аварий.
68. Круг лиц, обеспечиваемых социальной пенсией. Размеры пенсии.
69. Дополнительное социальное обеспечение членов летных экипажей воздушных судов.
70. Особенности уплаты страховых взносов в пенсионный фонд Российской Федерации за членов летных экипажей воздушных судов.

71. Порядок расчета ДМО членам летных экипажей.
72. Понятие пособий и их классификация.
73. Пособие по временной нетрудоспособности: условия назначения, сроки выплаты, размеры.
74. Пособие по беременности и родам.
75. Пособие по уходу за детьми.
76. Пособия гражданам, имеющим детей.
77. Ежемесячное пособие на ребенка.
78. Пособие на погребение.
79. Понятие безработного.
80. Пособие по безработице: условия его назначения, продолжительность выплаты, размеры.
81. Случаи прекращения, приостановления выплаты пособия по безработице и снижения его размера.
82. Обеспечение в порядке обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
83. Порядок назначения и выплаты страхового возмещения при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.
84. Понятие социального обслуживания и его виды.
85. Право на бесплатную медицинскую помощь и лечение. Виды медико-социальной помощи.
86. Полустационарное и стационарное содержание инвалидов и пожилых граждан в учреждениях системы социальной защиты населения.
87. Государственная социальная помощь: круг лиц, имеющих право на нее, виды государственной социальной помощи.
88. Общая характеристика системы льгот как одного из способов социальной поддержки населения.

9.6.2. Типовые задания для проведения текущего контроля

Задание 1. Слесарь Рогов принят на работу на машиностроительный завод «Калибр» на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

Задание 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с предприятием состояли рабочие?

Задание 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Иванов был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ¹ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества. Может ли Иванов обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

Задание 4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор предприятия заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

Задание 5. Проанализируйте ТК РФ и другие нормативные правовые акты, являющиеся частью трудового права, и найдите по две материальные, обязывающие, уполномочивающие, рекомендательные и дозволительные правовые нормы. Определите в этих нормах наличие гипотезы, диспозиции, санкции.

Задание 6. Инженеру коммерческой организации (со 100%-ным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

Задание 7. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ?

Задание 8. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников — членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения

трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова. Какое решение примет суд?

Задание 9. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия. Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора

Задание 10. 17-летний ученик колледжа Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерен ли отказ? Нарушены ли в этом случае принципы трудового права? С какого возраста, и при каких условиях граждане могут быть субъектами трудового права?

Задание 11. Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации. Правомерен ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы? Какие принципы трудового права нарушены?

Задание 12. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта общества «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение, и в каком постановлении Пленума Верховного Суда РФ?

Задание 13. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

Задание 14. За период времени более 8 месяцев учителям образовательной организации не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в пол-

ном объеме и истраченных на ремонт школы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

Типовые практические задачи

Задача 1. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная — должность помощника редактора информации о спорте. Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель. Существуют ли у работодателя какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

Задача 2. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром «Время». При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение. Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение. Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием «Разряд» о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался. По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным. Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Задача 3. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции от-

казал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задача 4. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным — о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным — о выполнении обязанностей вахтера. В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

Задача 5. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова. В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

Задача 6. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

Задача 7. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения. Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

Задача 8. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в акционерном обществе работникам, поступившим на работу, предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Задача 9. Профсоюзный комитет и представители работодателя автотранспортного предприятия № 1 в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета пред-

лагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более шести рабочих дней. Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и в каком порядке?

Задача 10. Представители работников и руководитель филиала транспортной организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек. Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задача 11. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах. Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

Задача 12 В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Ивлев, в прошлом — монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Ивлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года. В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Ивлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Ивлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости. Ивлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку. Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

9.6.3. Примерный перечень тем для докладов

1. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности.

2. Дисциплинарное взыскание и порядок его применения.
3. Особенности регулирования дисциплины труда работников транспортной сферы.
4. Меры поощрения работников за добросовестный труд.
5. Понятие материальной ответственности по трудовому праву.
6. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
7. Материальная ответственность перед работником.
8. Понятие и содержание охраны труда как правового института.
9. Особенности охраны труда в гражданской авиации.
10. Особенности специальной оценки условий труда членов летных экипажей.
11. Порядок оформления и учета несчастных случаев на производстве.
12. Государственный надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда.
13. Взаимодействие государственного надзора и контроля и ведомственного надзора за соблюдением трудового законодательства.
14. Самозащита работниками своих трудовых прав.
15. Понятие и классификация трудовых споров.
16. Порядок рассмотрения трудовых индивидуальных споров.
17. Понятие и основание возникновения коллективных трудовых споров.
18. Особенности разрешения трудовых споров на ВТ .
19. Правовое регулирование забастовки.
20. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
21. Права профсоюзов в области защиты трудовых прав и интересов работников.
22. Комиссия по трудовым спорам.
23. Особенности разрешения коллективных трудовых споров с участием авиационного персонала.
24. Понятие социального обеспечения и его виды.
25. Предмет права социального обеспечения.
26. Организационно-правовые формы социального обеспечения.
27. Обязательное социальное страхование и его виды.
28. Обязательное пенсионное страхование.
29. Правовой статус Пенсионного фонда РФ.
30. Правовой статус Фонда социального страхования РФ.
31. Правоотношения в сфере социального обеспечения.
32. Метод права социального обеспечения (признаки, его характеризующие).
33. Система права социального обеспечения как отрасли права.
34. Источники права социального обеспечения.
35. Принципы правового регулирования отношений в сфере социального обеспечения.
36. Понятие трудового стажа и его виды.

- 37. Общий трудовой стаж и его юридическое значение.
- 38. Понятие специального трудового стажа и его юридическое значение.

9.6.2 Содержание тестов для текущего контроля:

1. Законодательство о труде не распространяется:
 - а) на государственных служащих;
 - б) лиц, лишенных свободы по приговору суда;
 - в) лиц, работающих по трудовому договору у индивидуальных предпринимателей;
 - г) лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом;
 - д) работников транспортных предприятий.
 2. Коллективный договор на предприятиях вступает в силу:
 - а) с момента подписания сторонами;
 - б) со дня регистрации в органах по труду;
 - в) со дня, установленного работодателем;
 - г) со дня, установленного в коллективном договоре.
 3. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение:
 - а) трех дней по истечении срока, предусмотренного для обжалования;
 - б) пяти дней по истечении срока;
 - в) десяти дней по истечении срока.
 4. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только после:
 - а) обязательного собеседования с представителем федерального органа исполнительной власти в области транспорта;
 - б) обязательной сдачи зачета по требованиям охраны труда;
 - в) обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).
 5. Контракт — это:
 - а) синоним трудового договора, заключаемого с работниками транспорта;
 - б) особая форма трудового договора;
 - в) срочный трудовой договор.
- 68**
6. Временными считаются работники, заключившие трудовой договор на срок:
 - а) до двух месяцев;
 - б) до одного года;
 - в) до шести месяцев;
 - г) до пяти лет.
 7. **Возраст гражданина, с которого допускается заключение трудового договора на предприятиях:**

- а) 14 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 16 лет;**
 - г) 17 лет;
 - д) 18 лет.
8. Совмещение профессий (должностей) на предприятиях — это:
- а) синоним совместительства;**
 - б) совмещение работы с обучением на очных отделениях;
 - в) расширение объема работ в рамках рабочего времени.
9. Согласие работника требуется:
- а) при любом переводе;
 - б) только при переводе в другую местность;
 - в) при переводе на постоянную работу;
 - г) при переводе в другое подразделение.
10. В связи с уходом на пенсию по старости трудовой договор с работником расторгается:
- а) по инициативе работника;
 - б) по инициативе работодателя.
11. Право на отпуск имеют на предприятиях:
- а) временные работники, проработавшие два месяца;
 - б) совместители;
 - в) лица, проработавшие 11 календарных месяцев на условиях гражданско-правового договора, связанного с трудом.
- 69**
12. Дисциплинарное взыскание действует:
- а) 1 месяц;
 - б) 6 месяцев;
 - в) 12 месяцев.
13. Гарантируется ли минимальный размер оплаты труда при установлении неполного рабочего времени работникам:
- а) да;
 - б) нет.
14. Работа на условиях ненормированного рабочего времени работникам компенсируется:
- а) отгулом
 - б) повышенной оплатой;
 - в) предоставлением дополнительного неоплачиваемого отпуска;
 - г) предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.
15. Коллективные трудовые споры рассматриваются:
- а) комиссиями по трудовым спорам;
 - б) примирительными комиссиями;
 - в) в трудовом арбитраже;
 - г) в арбитражном суде;
 - д) в профсоюзном комитете.
16. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет за работником сохраняется:

- а) место работы (должность);
- б) место работы (должность) и средняя заработная плата;
- в) место работы (должность) не сохраняется, но период отпуска засчитывается в общий трудовой стаж.

17. Основанием возникновения правоотношения на предприятии является:

- а) заключение трудового договора;
- б) заключение трудового договора или фактический допуск к работе;
- 70
- в) заключение трудового договора, избрание на должность.

18. Правоотношения по трудоустройству:

- а) предшествуют трудовым;
- б) сопутствуют трудовым;
- в) вытекают из трудовых.

19. Срок действия коллективного соглашения, заключаемого на предприятии, не может превышать:

- а) одного года;
- б) трех лет;
- в) пяти лет.

20. Работник обязан возместить работодателю:

- а) причиненный ему ущерб, связанный с затратами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества;
- б) прямой действительный ущерб;
- в) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду.

21. Место и дата заключения трудового договора относятся:

- а) к сведениям, включаемым в трудовой договор;
- б) дополнительным условиям договора.

22. На какой срок работник предприятия может быть переведен без его согласия при чрезвычайных обстоятельствах:

- а) на три месяца;
- б) на два месяца;
- в) на один месяц;
- г) на четыре месяца.

23. Работники должны быть предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

- а) за один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца;
- г) за четыре месяца.

71

24. Максимальная продолжительность сверхурочных работ в год установлена законом в размере:

- а) 100 часов;
- б) 120 часов;
- в) 150 часов;

- г) 200 часов.
25. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме, — это:
- а) вредный производственный фактор;
 - б) опасный производственный фактор;
 - в) тяжелый производственный фактор.
26. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:
- а) с любыми работниками;
 - б) с работниками, проработавшими в организации менее одного года;
 - в) с руководителем организации; его заместителем, главным бухгалтером.
27. По требованию представительного органа работников к дисциплинарной ответственности могут быть привлечены:
- а) руководитель и главный бухгалтер организации;
 - б) руководитель организации и его заместители;
 - в) руководители структурных подразделений.
28. В рабочее время работника предприятия включаются:
- а) перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
 - б) перерывы для отдыха и питания;
 - в) междусменные перерывы.
29. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем:
- а) за один месяц до его начала;
 - б) две недели до его начала;
 - в) три дня до его начала.
- 72**
30. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:
- а) имеющим двух и более детей;
 - б) с наибольшим стажем работы у данного работодателя;
 - в) с более высокой производительностью труда и квалификацией.
31. К числу целей трудового законодательства относятся:
- а) защита прав членов семей работников;
 - б) обеспечение высокого материального уровня жизни работников;
 - в) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
 - г) создание благоприятных условий труда.
32. Источниками трудового права являются:
- а) трудовой договор;
 - б) коллективный договор;
 - в) приказ работодателя о приеме на работу;
 - г) законодательство о труде.
33. Трудовыми являются отношения, связанные:

- а) с личным выполнением трудовых обязанностей;
- б) контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства;

9.6.5. Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Понятие трудового права, его место в общей системе российского права. Роль и функции трудового права, тенденции его развития.
2. Предмет трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом.
3. Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте: понятие, субъекты, содержание. Основания возникновения трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовым: понятие, виды, общая характеристика, роль и значение.
5. Метод трудового права: понятие и особенности. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.
6. Система трудового права как отрасли права и как науки.
7. Предмет, метод и система науки трудового права.
8. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, регулирующих отношения, связанные с трудом (гражданского, административного права и права социального обеспечения).
9. Понятие и классификация источников трудового права. Особенности системы источников трудового права.
10. Международные акты о труде в системе источников трудового права: Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998г.), конвенции и рекомендации Международной организации труда.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.
12. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
13. Локальные нормативные акты в системе источников трудового права: понятие и виды.
14. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
15. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Факторы дифференциации.
16. Роль судебной практики для применения норм трудового законодательства.

Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (с изменениями от 28.12.2006) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

17. Понятие и классификация принципов российского трудового права.
18. Свобода труда как принцип трудового права.
19. Запрет принудительного труда как принцип трудового права.
20. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права.
21. Субъекты трудового права: понятие, виды и их правовой статус.
22. Работник как субъект трудового права.
23. Работодатель как субъект трудового права. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.
24. Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.
25. Права профессиональных союзов и их классификация. Представительство и защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
26. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и 26 непосредственно связанных с ними отношений.
27. Правовой статус объединений работодателей.
28. Понятие, формы, уровни, принципы, значение социального партнерства в сфере труда.
29. Субъекты социального партнерства.
30. Коллективные переговоры: понятие, порядок ведения, гарантии и компенсации работникам, участвующих в коллективных переговорах.
31. Понятие, стороны, содержание коллективного договора, порядок его заключения. Действие коллективного договора.
32. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, содержание, порядок разработки и заключения. Действие соглашений.
33. Участие работников в управлении организацией как форма социального партнерства.
34. Понятие рынка труда и занятости населения. Основные направления государственной политики в области обеспечения занятости населения.
35. Понятие и правовой статус безработного. Порядок и условия признания граждан безработными. Подходящая работа (правовые критерии).
36. Трудоустройство и квотирование рабочих мест. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
37. Понятие, сущность и значение трудового договора. Признаки, отграничивающие трудовой договор от смежных, гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда
38. Содержание трудового договора.
39. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу.
40. Гарантии гражданам при приеме на работу. Запрет необоснованных отказов в приеме на работу.

41. Трудовая книжка: понятие, значение, порядок ведения.
42. Испытание при приеме на работу: понятие и правовые последствия.
43. Виды трудовых договоров и основания их классификации. Случаи и порядок заключения срочного трудового договора.
44. Аттестация в трудовом праве: понятие, значение, порядок ее проведения. Правовые последствия аттестации.
45. Перевод: понятие, виды, отличия от перемещения и изменения условий трудового договора.
46. Классификация переводов на другую работу.
47. Временные переводы на другую работу: понятие и порядок осуществления.
48. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
49. Отстранение работника от работы: понятие и основания.
50. Основания прекращения трудового договора: общая характеристика и их классификация.
51. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
52. Расторжение срочного трудового договора.
53. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за совершение виновных действий работником.
54. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя вне связи с виновными действиями работников.
55. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
56. Гарантии от необоснованного увольнения. Дополнительные юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
57. Порядок увольнения и производства расчета. Выходные пособия.
58. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
59. Защита персональных данных работника.
60. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
61. Ученический договор: понятие, содержание, форма, срок действия.
62. Понятие, методы и значение правового регулирования рабочего времени. Виды и нормы рабочего времени.
63. Режим и учет рабочего времени: понятие и виды. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях экономики.
64. Сверхурочная работа: понятие и порядок привлечения.
65. Понятие и виды времени отдыха. Конституционное право работников на отдых и гарантии его реализации.
66. Отпуска: понятие и виды.
67. Порядок реализации право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
68. Понятие, структура, функции заработной платы, методы ее правового регулирования.

69. Государственные гарантии по оплате труда работников: минимальный размер заработной платы, порядок и сроки выплаты заработной платы, ограничение оснований и пределов удержания.

70. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Общая характеристика оплаты труда в бюджетной сфере.

71. Формы и системы оплаты труда.

72. Оплата при отклонении от нормальных условий труда.

73. Понятие среднего заработка и порядок его исчисления.

74. Понятие гарантий по нормам трудового права и случаи их предоставления.

75. Понятие компенсаций по нормам трудового права и случаи их предоставления.

76. Гарантии и компенсации работникам при направлении в служебную командировку.

77. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

78. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.

79. Поощрения за труд: понятие, виды, значение, основания и порядок их применения.

80. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности: понятие и виды. Дисциплинарный проступок: понятие и его состав.

81. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, значение, основания и порядок их применения и снятия.

82. Понятие, признаки, виды и значение материальной ответственности сторон трудового договора.

83. Материальная ответственность работника: основания, условия, порядок определения размера возмещаемого ущерба.

84. Виды материальной ответственности работника. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.

85. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания, условия, порядок привлечения.

86. Основания и порядок возмещения морального вреда работнику.

87. Понятие, содержание и значение охраны труда. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.

88. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

89. Защита трудовых прав работников: понятие, формы и способы.

90. Органы, осуществляющие государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, и их полномочия.

91. Ответственность работодателя за нарушение норм по охране труда и трудового законодательства.

92. Понятие и классификация трудовых споров. Причины и условия возникновения 28 трудовых споров. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров

93. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок разрешения

94. Комиссия по трудовым спорам (КТС): организация, компетенция и порядок рассмотрения споров. Вынесение и исполнение решений КТС.

95. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров судом. Порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам.

96. Коллективные трудовые споры: понятие, виды, порядок возникновения.

97. Примириительные процедуры как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие и порядок осуществления.

98. Право на забастовку: понятие, сущность, порядок реализации.

99. Незаконные забастовки: понятие, виды, порядок и правовые последствия признания забастовки незаконной.

100. Международно-правовое регулирование труда.

9.6.6. Примерные ситуационные задачи для промежуточной аттестации

Задача 1. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта РФ с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности. Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Задача 2. В российское общество «Титаник» обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете «Работа для вас». Генеральный директор общества после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством. Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ОАО «Титаник» оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное общество. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в обществе граждани-

ном Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам. Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления, избран советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров). Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила? Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

Задача 3. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

Задача 4. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в кафе. Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

Задача 5. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 января 2018 года, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

Задача 6. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института (НИИ). 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

Задача 7. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 февраля. 14 марта с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 8. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова — одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предложение было сделано Макаровой. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, следует вынести суду?

Задача 9. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни. Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя. В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени?

Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

Задача 10. Абрамовский, начальник диспетчерской службы аэропорта, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2017 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка. Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

Задача 11. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины. Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 12 Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В связи с этим уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф. Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» характеризуется совокупностью методов, приёмов и средств обучения, обеспечивающих реализацию содержания и учебно-воспитательных целей дисциплины, которая может быть представлена как некоторая методическая система, включающая методы, приемы и средства обучения. Такой подход позволяет более качественно подойти к вопросу освоения дисциплины обучающимися.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции и при освоении лекционных материалов

Лекции являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся по дисциплине. Лекции предназначены не только и не столько для сообщения какой-то информации, а, в первую очередь, для развития мышления обучаемых.

Одним из способов, активизирующих мышление, является такое построение изложения учебного материала, когда обучающиеся слушают, запоминают и конспектируют излагаемый лектором учебный материал, и вместе с ним участвуют в решении проблем, задач, вопросов, в выявлении рассматриваемых явлений. Такой методический прием получил название *проблемного изложения*.

Лекция приносит пользу и становится продуктивной, когда сопровождается записями обучающихся. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала.

Подробно составленный план вполне заменяет конспект. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Приступая к изучению той или иной темы лекции, прежде всего, необходимо обращаться к первоисточникам, т. е. к федеральным законам, подзаконным нормативным актам, регулирующим порядок формирования, деятельность и иные вопросы.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной учебной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений

Следует внимательно прочитать нормативный акт или материалы судебной практики и попытаться выделить наиболее важные правовые нормы, обращая внимание на терминологию, стиль изложения, обоснование, мотивировку и т.д.

Затем обратиться к иным источникам: текстам лекций, учебникам и учебным пособиям, основной и рекомендуемой литературе, перечень которых предусмотрен настоящей РПД.

Методические рекомендации для обучающихся по освоению материалов практических занятий

Практическое занятие проводится в целях: выработки практических умений и приобретения навыков при решении управленческих задач, приобретения навыков нормотворческой и правоприменительной деятельности.

Главным содержанием этих занятий является практическая работа каждого студента, форма занятия – групповая, а основной метод, используемый на занятии – метод практической работы.

В дидактической системе изучения дисциплины практические занятия стоят после лекций. Таким образом, дидактическое назначение практических занятий – закрепление, углубление и комплексное применение теоретических знаний, выработка умений и навыков обучающихся в решении практических задач. Вместе с тем, на этих занятиях, осуществляется активное формирование и развитие навыков и качеств, необходимых для последующей профессиональной деятельности.

Интерактивные практические занятия по дисциплине имеют целью:

- углубление, расширение и конкретизацию теоретических знаний, полученных на лекции, до уровня, на котором возможно их практическое использование (разработка проектов договоров);
- решение конкретных практических задач с целью приобретения навыков применения норм права в сфере коммерческой деятельности, в том числе на предприятиях воздушного транспорта;
- отработку навыков и умений в пользовании материалами и обзорами судебной практики для информационно-аналитической работы;
- отработку умения использования ПК, справочными правовыми системами (СПС);
- проверку теоретических знаний.

Основу интерактивных практических занятий составляет работа каждого обучаемого, по приобретению умений и навыков использования закономерностей, принципов, методов, форм и средств, составляющих содержание дисциплины в профессиональной деятельности и в подготовке к изучению других дисциплин, формирующих компетенции выпускника.

Интерактивным практическим занятиям предшествуют лекции и целенаправленная самостоятельная подготовка обучающихся.

В зависимости от специфики темы практические занятия условно можно разделить на две группы.

Основным содержанием первой группы занятий является решение задач, юридических казусов, разработка документов, выполнение заданий и других работ, второй группы – овладение методикой анализа законодательства и принятия решений.

Любое практическое занятие начинается, как правило, с формулирования его целевых установок. Понимание обучающимися целей и задач занятия, его значения для специальной подготовки способствует повышению интереса к занятию и активизации работы по овладению учебным материалом.

Вслед за этим производится краткое рассмотрение основных теоретических положений, которые являются исходными для работы обучаемых на данном занятии. Обычно это делается в форме опроса обучающихся, который служит также средством контроля за их самостоятельной работой. Обобщение вопросов теории может быть поручено также одному из обучающихся. В этом случае соответствующее задание дается заранее всей учебной группе, что служит дополнительным стимулом в самостоятельной работе. В заключении преподаватель дает оценку ответов обучающихся и приводит уточненную формулировку теоретических положений.

Основную часть практического занятия составляет работа обучающихся по выполнению учебных заданий под руководством преподавателя.

Подготовка к практическому занятию обучающегося включает 2 этапа:

- организационный;
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы.

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на практическом занятии или для выполнения какого-либо задания. Подобного рода работа также может предполагать подготовку доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Предварительно следует продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия обучающиеся под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

При подготовке к практическим занятиям самостоятельно следует изучить нормативные правовые акты, основную и дополнительную литературу, судебную практику. Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Возникающие вопросы необходимо обсуждать на практических занятиях.

Для получения дополнительных и более глубоких знаний следует изучать монографическую литературу, научные статьи, указанные в списке дополнительной литературы.

Доклад. В процессе изучения курса преподаватель имеет возможность предложить обучающимся выступить в интерактивной форме с докладами на практическом занятии.

Целью подготовки доклада является привлечение внимания обучающихся к наиболее сложным вопросам курса, которые имеют не только теоретическое, но и практическое значение, формирование и развитие навыков самостоятельного изучения научной литературы, умения делать собственные аргументированные выводы и иллюстрировать их правильно подобранными примерами из судебной практики, выступать перед аудиторией и вести дискуссию.

Конкретные проблемы для освещения в докладах выбираются обучающимися перед соответствующим практическим занятием, после чего с преподавателем в обязательном порядке обсуждаются формулировка темы выступления и общее содержание доклада. При этом в докладе должны найти отражение: актуальность выбранной темы; цель проведения исследования; положения, раскрывающие основные проблемы; примеры из судебной практики; теоретические выводы, сделанные на основе проведенного исследования.

Доклад подготавливается в письменной форме, в конце даётся список использованной литературы. Все приводимые в тексте цитаты, примеры, статистические данные приводятся со ссылками на их источники. Ссылки на источники, также как и список использованной литературы, оформляются в строгом соответствии с требованиями библиографического стандарта.

Продолжительность доклада не должна превышать 7-10 минут в форме презентаций. После этого докладчику могут быть заданы вопросы студентами и

преподавателем. Текст доклада (вместе с презентационным материалом) в конце занятия передаётся преподавателю.

Доклад оценивается по четырехбалльной системе оценки. Кроме того, подготовка и выступление с докладом учитываются при сдаче зачёта по курсу. Обучающиеся должны быть готовы к участию в обсуждении докладов.

На что обратить внимание при выступлении (докладе):

1. Общее впечатление: внешний вид; речь (грамотная, самостоятельная, без использования шпаргалок, уверенная, свидетельствующая о знании темы); корректное и вежливое отношение к другим участникам учебного процесса.

2. Логика построения выступления: наличие обращения к слушателям учебной группы; определение актуальности работы; выявление проблемы, цели и задач работы; сообщение о наиболее важных содержательных элементах доклада; примеры, иллюстрирующие представленные сюжеты работы; выводы по итогам работы; наличие завершающей фразы (общий итог, перспективы разработки проблемы и т.д.).

3. Правильное использование специальных (юридических) понятий в разработке темы.

4. Грамотное использование наглядности (применение компьютерных технологий, наличие схем, графиков, таблиц, т.д., работающих на раскрытие темы).

Готовясь к устной презентации следует:

- продумать своё обращение к слушателям учебной группы;
- составить структуру устной презентации (не обязательно она полностью повторит письменный вариант работы, но непременно будет в целом соответствовать ему);

- в том случае, если планируется использовать электронную презентацию: сделать ее в соответствии со структурой устного выступления; подобрать иллюстративный ряд; избегать стремления включить всю информацию (проговариваемые тексты) в слайды презентации; добиться синхронизации устного выступления и представления слайдов электронной презентации; быть готовым к тому, что могут возникнуть неполадки с техникой (стоит продумать вариант презентации без использования техники);

- выучить структуру ответа: ключевая фраза, самые важные определения, идеи;

- к каждой части выступления желательно привести пример и прокомментировать его.

Тестирование.

Успешное выполнение тестовых заданий является одним из условий прохождения текущей аттестации по дисциплине. Тестовые задания охватывают основные вопросы по дисциплине. Для выполнения тестовых заданий, обучающиеся должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы учебников, учебных пособий и других источников.

Формами тестовых заданий являются:

1. Закрытая (с выбором одного или нескольких заключений).

2. Открытая (с заданием вписать самостоятельно правильный ответ).

3. На установление правильной последовательности (дат, этапов и т.д.).

4. На установление соответствия (авторов их монографиям, терминов их дефинициям и т.д.).

У обучающегося есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Тест выполняется обучающимися самостоятельно во время практических занятий.

Основными действиями обучающегося по работе с *ситуационной задачей* являются:

- подготовка к занятию;
- знакомство с критериями оценки ситуационной задачи;
- уяснение сути задания и выяснение алгоритма решения ситуационной задачи;
- разработка вариантов для принятия решения, выбор критериев решения, оценка и прогноз перебираемых вариантов путём изучения применимых нормативных актов, законодательства и материалов судебной практики;
- презентация решения ситуационной задачи (письменная или устная форма по усмотрению преподавателя);
- получение оценки и ее осмысление.

Целью самостоятельной (аудиторной и внеаудиторной) работы обучающихся при изучении настоящей учебной дисциплины является выработка ими навыков работы с нормативно-правовыми актами, научной и учебной литературой, другими источниками, материалами юридической, экономической и управленческой практики, а также развитие у обучающихся устойчивых способностей к самостоятельному (без помощи преподавателя) изучению и обработке полученной информации.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы для изучения настоящей дисциплины может быть рекомендовано в соответствии со следующими ее видами, разделенными по целевому признаку:

- а) для овладения знаниями:
 - чтение текста (первоисточника, учебника дополнительной литературы);
 - изучение содержания нормативных правовых актов;
 - составление плана и графическое изображение структуры текста;
 - конспектирование текста;
 - работа со словарями и справочниками;
 - учебно-исследовательская и научно-исследовательская работа;
 - работа с электронными информационными ресурсами и информационной телекоммуникационной сети Интернет и др.;
- б) для закрепления и систематизации знаний:
 - работа с конспектом лекции, (обработка текста);
 - работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей);
 - изучение нормативных актов, материалов судебной практики;
 - составление плана и тезисов ответа;

- составление альбомов, таблиц, схем для систематизации учебного материала;
- подготовка тезисов сообщений к выступлению на практическом занятии;
- подготовка докладов, тематических кроссвордов и др.;
- работа с компьютерными программами;
- подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний;
- в) для формирования умений и навыков:
 - изучение и применение материалов судебной практики в решениях вариативных задач и упражнений;
 - решение ситуационных (профессиональных) задач;
 - проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности (подготовка проектов локальных нормативных актов, договоров, юридических документов, исков, апелляционных, кассационных жалоб и т.п.);
 - подготовка докладов, научных статей для участия в научных студенческих конференциях, подготовка докладов, написание курсовой работы (при наличии в учебном плане);
 - изучение базовой и общепрофессиональной литературы, материалов международных конференций, газетных статей по темам программы;
 - изучение обзоров судебной практики арбитражных судов по гражданским и судебной практики по уголовным делам, иных материалов судебной практики.
- г) для самопроверки:
 - подготовка информационного сообщения;
 - написание конспекта первоисточника;
 - составление опорного конспекта, глоссария, сводной таблицы по теме, тестов и эталонов ответов к ним;
 - составление и решение ситуационных правовых задач;
 - составление схем, иллюстраций, графиков, диаграмм по теме и ответов к ним;
 - создание материалов презентаций и др.

При изучении дисциплины необходимо руководствоваться действующим законодательством и разработанными на его основе подзаконными нормативными актами (последняя редакция на момент обновления СПС «Консультант. Плюс» и(или) других информационно-справочных систем)

Изучение дисциплины осуществляется в тесном взаимодействии с другими дисциплинами. Форма и способы изучения материала определяются с учётом специфики изучаемой темы. Однако во всех случаях необходимо обеспечить сочетание изучения научного толкования того или иного понятия, даваемого в учебниках и лекциях, с самостоятельной работой, выполнением практических заданий, подготовкой докладов.

Для успешного усвоения материала и получения устойчивых знаний требуется соблюдать следующие условия.

Во-первых, посещать лекционные занятия, на которых преподаватели акцентируют внимание на основных темах данного курса и их главных вопросах.

Во-вторых, большое значение имеют практические занятия, где обучающиеся не только получают новые знания, умения и навыки, но и закрепляют ранее полученные и имеют возможность проконсультироваться у преподавателя по вопросам, представляющим определённые трудности. Для получения основной информации по дисциплине обучающимся необходимо посещать практические занятия.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки. Для успешного обучения необходимо иметь подборку учебной литературы, достаточную для изучения дисциплины. При этом следует иметь в виду, что нужна учебная литература различных видов: б) основная учебная литература – учебники, учебные и учебно-методические пособия; в) дополнительная научная литература – монографии, сборники научных статей, публикации в научных журналах; г) справочная литература – энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники.

Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины.

Преподаватель называет обучающемуся темы, даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов. Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

Отработка обучающимся пропущенных лекций, практических занятий проводится в следующих формах:

1) самостоятельное написание обучающимся краткого конспекта по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

2) подготовки доклада по пропущенной теме.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре. При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Для освоения пропущенных тем дисциплины используются модельные задания, тесты, анализ предложенной ситуации, составление процессуальных документов. Под контролем преподавателя выполняется практическая работа, обучающийся устно или письменно отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные лекции и практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля по соответствующему разделу учебной дисциплины. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачётный уровень теоретической осведомлённости по пропущенному материалу.

В процессе всей самостоятельной работы обучающийся должен воспринимать, осмысливать и углублять получаемую информацию, решать практические задачи, анализировать ситуации, подготавливать доклады, выполнять домашние задания, овладевать профессионально необходимыми навыками. Самостоятельная работа включает следующие виды занятий:

– поиск (подбор) литературы (в том числе электронных источников информации) по заданной теме, сравнительный анализ научных публикаций;
– изучение, конспектирование, анализ учебно-методической и научной литературы, периодических научных изданий, нормативно-правовых документов, статистической информации, отчетной информации, содержащейся в документах организаций.

– индивидуальная творческая работа по осмыслению собранной информации, проведению сравнительного анализа и синтеза материалов, полученных из разных источников, интерпретации информации, выполнение домашних заданий;

– завершающий этап самостоятельной работы – подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине, предполагающей интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

Обучающийся имеет возможность самостоятельно готовиться к тестированию.


Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться учебная литература в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе «ЮРАЙТ», имеющей специальную версию для слабовидящих, им обеспечивается доступ к литературе и документам справочно-правовой системы «Консультант Плюс» – www.consultant.ru; общий доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет». ОПК-3; ОПК-4; ПК-1; ПК-4; ПК-6; ПК-7

Рабочая программа дисциплины «Трудовые и социально-обеспечительные отношения на воздушном транспорте» разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 33 «Транспортное право» 22 января 2018 года, протокол № 7.

Разработчик:

к.ю.н., доцент


Стародубцев Ю.И.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

заведующий кафедрой № 33 «Транспортное право»

к.ю.н., доцент


Лебедева М.Ю.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

к.ю.н., доцент


Лебедева М.Ю.

Программа одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 14 февраля 2018 года, протокол № 5.

