

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Артем Евгеньевич
Должность: Директор ФГОС
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Правовое регулирование заработной платы»
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

набор 2024 г.

Направление подготовки/специальность:

40.04.01 Юриспруденция
(квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль подготовки/специализация:

Юрист в сфере трудовых правоотношений

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Феськова О.Ю.,
Пугачёва Н.В., к.ю.н., доцент кафедры гражданского права

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права
(протокол № 10 от 27.03.2024 г.).

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н., доцент _____

Санкт-Петербург, 2024.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)
«Правовое регулирование заработной платы»

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора 2025 года на 20-- учебный год

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: Пугачёва Н.В., к.ю.н., доцент кафедры гражданского права
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« »20 г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« »20 г.

ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	6
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
4.	Содержание дисциплины (модуля)	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	11
6.	Материально-техническое обеспечение	25
7.	Карта обеспеченности литературой	27
8.	Фонд оценочных средств	31

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Правовое регулирование заработной платы»**

Авторы-составители:

Феськова О.Ю.,

Пугачёва Н.В., к.ю.н, доцент кафедры гражданского права

<p>Цель изучения дисциплины</p>	<p>Целями освоения учебной дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» являются:</p> <ul style="list-style-type: none">- развитие у магистрантов правового мышления, способствующего пониманию принципа справедливой оплаты труда как основополагающего общепризнанного международного принципа и права каждого на вознаграждение за труд каждого из важнейших конституционных социально-экономических прав;- уяснение содержания данного права как не допускающего дискриминации в оплате труда и гарантирующего каждому оплату труда в соответствии с его количеством и качеством;- выработка осознанного восприятия норм института трудового права, регулирующего оплату труда работников;- формирование навыков применения норм об оплате труда в практической деятельности. <p>Цель достигается путем изучения и анализа основополагающих международно-правовых актов, конституционных положений, основных принципов правового регулирования трудовых отношений, норм трудового права, судебной практики.</p>
<p>Место дисциплины в структуре магистерской программы</p>	<p>Учебная дисциплина «Правовое регулирование заработной платы» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование заработной платы» как научная дисциплина изучается в течение двух семестров. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» сдачей зачета.</p> <p>Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: норма трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц; юридический факт; источники и формы трудового права; нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права.</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате</p>	<p>ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового</p>

<p>освоения дисциплины</p>	<p>права, выносить судебные акты ПК-4. Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти</p>
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы</p> <p>Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.</p> <p>Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины</p>	<p>Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 72 часа.</p>
<p>Форма промежуточной аттестации</p>	<p>Зачет</p>

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)

Учебная дисциплина «Правовое регулирование заработной платы» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование заработной платы» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» сдачей зачета.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: норма трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц; юридический факт; источники и формы трудового права, нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права.

Реализации поставленной цели способствует решение следующих задач:

1) теоретический компонент: исследовать понятие и признаки заработной платы, ее основные элементы, методы ее правового регулирования, системы и формы оплаты труда, применяемые на современном этапе; уяснить систему государственных гарантий по оплате труда работников; изучить виды юридической ответственности за нарушение права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и механизм восстановления этого нарушенного права;

2) познавательный компонент: изучить эффективность правового механизма, обеспечивающего каждому оплату его труда в соответствии с его количеством и качеством; изучить судебную практику, касающуюся рассмотрения индивидуальных трудовых споров об оплате труда, обобщения судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, а также практику Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам оплаты труда;

3) практический компонент: **знать** основные понятия института заработной платы и содержание его правовых норм, гарантирующие правильное применение их на практике, в том числе в рамках судебных процедур и процедур локального правотворчества; **владеть** навыками исследовательской деятельности, позволяющими методологически правильно выявлять проблемы как в процессе нормотворчества в области регулирования заработной платы, так и в практике применения соответствующих правовых норм, а также аргументировать предложения по дальнейшему совершенствованию действующего законодательства.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			3	4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	2	72		72
Контактная работа		12		12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		60		60
Занятия лекционного типа		2		2
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		10		10
Форма промежуточной аттестации				зачет

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			3	4
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	2	72		72
Аудиторные занятия		16		
Лекции		2	2	
Семинары или практические занятия		14	4	10
Самостоятельная работа(СРС)		56		56
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				зачет

--	--	--	--	--

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы

Общая характеристика международных актов, содержащих нормы трудового права. Конституционные основы правового регулирования оплаты труда. Обеспечение права каждого на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Понятие заработной платы, закрепленное в Трудовом кодексе РФ. Функции заработной платы. Общая характеристика актов ООН и МОТ, закрепляющих право работника на вознаграждение за труд и охрану заработной платы. Сочетание государственного и договорного регулирования - один из принципов правового регулирования труда. Централизованное регулирование оплаты труда. Региональное регулирование оплаты труда. Анализ региональных соглашений о заработной плате. Отраслевое (межотраслевое) регулирование оплаты труда. Анализ отраслевых соглашений о заработной плате. Локальное регулирование оплаты труда. Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда: условие о заработной плате – одно из обязательных условий содержания трудового договора. Нормирование труда. Значение нормирования труда как одного из правовых способов повышения производительности труда. Понятие и виды норм труда, порядок их разработки и утверждения. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Государственные гарантии при введении новых норм труда. Обязанности работодателя по обеспечению условий, гарантирующих выполнение норм труда.

Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.

Основные государственные гарантии по оплате труда. Понятие и виды государственных гарантий по оплате труда. Величина минимального размера оплаты труда и его установление. Минимальная заработная плата в субъекте РФ. Повышение уровня реального содержания заработной платы (индексация). Ограничение оплаты труда в натуральной форме. Гарантии по оплате труда в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. Системы заработной платы и их виды. Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы. Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных. Порядок начисления и выплаты заработной платы. Оформление и расчет работника при увольнении. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере – один из признаков принудительного труда.

Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.

Виды государственного надзора и контроля за выплатой заработной платы. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда. Система органов, осуществляющих контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы, их компетенция. Восстановление нарушенного права работника на оплату труда (на примерах из судебной практики).

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	работа под контролем преподавателя,	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	3,5	21,5	0,5	3		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	4	20	1	3		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	4,5	19,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			72	12	60	2	10		

Таблица 3.2. для студентов заочной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	работа под контролем преподавателя,	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	3,5	21,5	0,5	3		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	4	20	1	3		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	24	4,5	19,5	0,5	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			72	12	60	2	10		

4.3 Самостоятельное изучение студентами разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд.	Международные акты и российское трудовое законодательство об оплате труда: сравнительный анализ. Анализ локальных актов,	21,5

Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	обеспечивающих своевременную и полную выплату заработной платы в конкретной организации. Договорное регулирование заработной платы. Приведение примеров из собственной практики договорного регулирования заработной платы (как коллективно-договорного, так и индивидуально-договорного). Заработная плата как экономическая и правовая категория. Структура заработной платы. Виды стимулирующих выплат. Дать анализ структуры собственной заработной платы.	
Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.	Изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, нормативного материала; проведение анализа судебной практики по трудовым спорам, связанным с нарушением государственных гарантий по оплате труда, подготовка электронных презентаций, схем, вопросов для круглого стола. Дать оценку эффективности каждой из государственных гарантий по оплате труда. Характеристика различных систем заработной платы, анализ актов, устанавливающих системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетных сферах, конкретной отрасли, регионе, организации. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Дать анализ локальных актов, устанавливающих оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.	20
Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.	Ответственность работодателя за нарушение законодательства об оплате труда», подготовка дискуссии. На основе анализа материалов о проверках соблюдения законодательства об оплате труда, проводимых прокуратурой, государственной инспекцией труда, иными органами, дать оценку эффективности надзора и контроля в этой области. Виды норм труда и их применение для различных категорий работников. Привести примеры применяемых в конкретной организации видов норм труда.	19,5

*Таблица 4.2
для студентов заочной формы обучения*

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема. 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	Международные акты и российское трудовое законодательство об оплате труда: сравнительный анализ. Заработная плата как экономическая и правовая категория. Структура заработной платы. Виды стимулирующих выплат. Локальное регулирование оплаты труда.	18

	Договорное регулирование заработной платы. Приведение примеров из собственной практики договорного регулирования заработной платы (как коллективно-договорного, так и индивидуально-договорного). Анализ структуры собственной заработной платы. Виды норм труда и их применение для различных категорий работников.	
Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.	Эффективность государственных гарантий по оплате труда. Характеристика различных систем заработной платы. Акты, устанавливающие системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетных сферах. Оплата труда работников в условиях, отклоняющихся от нормальных. Локальные нормативные акты, устанавливающих оплату труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.	20
Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.	Ответственность работодателя за нарушение законодательства об оплате труда. Эффективность надзора и контроля в этой области.	18
Итого		56

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы) отсутствует в учебном плане

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

Структура учебного курса дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» обусловлена строением института заработной платы.

Изучение учебной дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки: получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений, овладение понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений.

Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработке практических навыков при участии в рассмотрении споров об оплате труда.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и

развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы. Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения. Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом. Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации, поэтому представляется необходимым специальное обучение магистрантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения. Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, зачет.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают зачет. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающее в том числе решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

- ознакомление с планом лекции, посещение лекции, ведение конспекта;
- ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе;
- самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов);
- посещение практического занятия, участие в опросах, письменные работы, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к зачету магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к зачету содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс): В лекциях по основным темам даются основы научных знаний – проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами

судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины могут использоваться следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа магистрантов включает: чтение и изучение нормативных правовых актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (решений Конституционного Суда РФ, постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на вопросы промежуточного контроля.

Самостоятельную работу (при подготовке к семинарским занятиям, зачету, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего изучаемые вопросы, а затем обращаться к учебной литературе. Усвоенный материал следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо обращение к соответствующим решениям Конституционного Суда РФ, постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для углубленного изучения вопроса необходимо обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание

должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака определения, раскрывающего сущность той или иной трудовую категорию. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельном кратком изложении основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства РФ»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно использовать справочно-информационные базы «КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс» и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить теоретические и практические аспекты темы. В этой связи необходимо обращение к специальной

литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, он может обратиться за консультацией к преподавателю.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем. В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию необходимо ссылками на закон, решения Конституционного Суда РФ, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, положения доктрины. В случае если ответы на вопросы, поставленные в задаче, не являются в практике однозначными, необходимо формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

5.2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта.

Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде определений юридических понятий. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами и судебной практикой, относительно доказана ее состоятельность, ответ можно считать полным.

При освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям, магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами «КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс». Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой нормативных правовых актов.

Только после изучения учебной литературы и нормативных правовых актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам в рамках

темы семинарского занятия, рекомендованной преподавателем. Это не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских занятиях путем разбора основных теоретических вопросов и практического применения норм трудового законодательства. При самостоятельном решении практических задач необходимо уяснить круг вопросов, подлежащих разрешению, найти нормы трудового права, относящиеся к данному случаю, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию.

Выбирая тему для написания эссе, необходимо обратить внимание, что указанные в настоящей рабочей программе темы являются примерными, поэтому, возможно, требуют уточнения, что целесообразно обсудить с преподавателем.

5.3. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и, соответственно, ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы следует:

- просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;
- составить список источников, планируемых для изучения;
- ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые блоки информации;
- прочитать отмеченные блоки;
- сделать схематичный конспект прочитанного материала;
- выписать ключевые определения, термины и, если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала, записать их с целью обсуждения с преподавателем.

5.4. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель круглого стола - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и, по возможности, достичь консенсуса.

Задачей круглого стола является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому круглый стол имеет специфические особенности:

- персонифицированность информации: участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения, которая может возникнуть спонтанно и не до конца точно сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников;

- полифоничность: в процессе обсуждения может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью круглого стола.

Круглый стол предполагает:

- готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения;

- наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

- неразрешённый вопрос;

- равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;

- выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении круглого стола для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два;

- обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи;

- установить регламент выступлений;

- обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы круглый стол был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения круглого стола

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении круглого стола: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

1. Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;

- подбор модератора (модератор руководит круглым столом, поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

- подбор дискуссионщиков. Состав участников круглого стола может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;

- подготовка сценария (проведение круглого стола по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе). Сценарий предполагает: определение понятийного аппарата (тезауруса); краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения; перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок); разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации; заключительную речь модератора;

- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио и видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;

- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);

- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителе): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола».

2. Дискуссионный этап состоит из:

- выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме круглого стола и информирование об общих правилах коммуникации. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации: избегай общих фраз; ориентируйся на цель (задачу); умеешь слушать; будь активен в беседе; будь краток; осуществляй конструктивную критику; не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника. Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников круглого стола;

- проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы;

- выступления дискуссионщиков и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальных идеях. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы;

- ответов на дискуссионные вопросы;

- подведения модератором мини-итога по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

3. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;

- выработку рекомендаций или решений;

- установление общих результатов проводимого мероприятия. Подведение итогов предусматривает: напоминание целей и задач круглого стола; демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему; формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи; ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии; задание на самоподготовку; слова благодарности всем участникам встречи.

5.5. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также, при возможности, на примеры из собственной профессиональной деятельности.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем. В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, решения Конституционного Суда РФ, постановления Пленумов Верховного Суда РФ, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно

формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

5.6. Методические рекомендации по написанию эссе

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе – вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящено конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к примерному списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной оценки работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей.

5.7. Методические рекомендации для обучающихся со ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумеваются две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме, предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru, имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.8. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).
3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря
4. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

5. Конвенция Международной организации труда № 95 относительно защиты заработной платы (Женева, 1 июля 1949 г.)// Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 447.
6. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.
7. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23
8. Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957 -1990, том 2.
9. Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.)// СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.
10. Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.
11. Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева,10 июня1930г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.
12. КонвенцияМеждународной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 года)// СЗ РФ. 10 декабря 2001 г. № 50. Ст. 4649.
13. Конвенция Международной организации труда № 168 о содействии занятости и защите от безработицы (Женева, 21 июня 1988 г.)// Человек и труд. 1992. № 2.Международное бюро труда, 1991г. принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева,
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.
15. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ, 30.12.2013, № 52 (часть I), ст. 6991.
16. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.
17. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.
18. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» // СЗ РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148.
19. Федеральный Закон от 24 октября 1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ, 27.10.1997, № 43, ст. 4904.
20. Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
21. Федеральный Закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ, 26.06.2000, № 26, ст. 2729.
22. Федеральный закон от 27 ноября 2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. С. 4741.

23. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» // СЗ РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4583
24. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 15 ст. 1448.
25. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. ст. 2901.
26. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.
27. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 42 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.
28. Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 8, 2013,
29. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 12, 2013.
30. Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СЗ РФ, 26.07.2021, № 30, ст. 5804.

Акты высших судебных органов

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш // СЗ РФ, 18.12.2017, № 51, ст. 7913.
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других // СЗ РФ, 09.07.2018, № 28, ст. 4286.
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой // СЗ РФ, 31.12.2018, № 53 (часть II), ст. 8794.
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова // СЗ РФ, 22.04.2019, № 16, ст. 2026.
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 13 ноября 2019 г. № 34-П по делу о проверке конституционности абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки В.С. Кормуш // СЗ РФ, 25.11.2019, № 47, ст. 6736.

6. Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова // СЗ РФ, 30.12.2019, № 52 (часть II), ст. 8137.
7. Постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2021 г. № 43-П по делу о проверке конституционности части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л.А. Мининой // СЗ РФ, 18.10.2021, № 42, ст. 7200.
8. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. № 16-П по делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева // СЗ РФ, 24.04.2023, № 17, ст. 3210.
9. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П по делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской // СЗ РФ, 26.06.2023, № 26, ст. 4845.
10. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. № 35-П по делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко // СЗ РФ, 03.07.2023, № 27, ст. 5140.
11. Определение Конституционного Суда РФ от 12 ноября 2019 г. № 2669-О по жалобе гражданина Лазарева Александра Сергеевича на нарушение его конституционных прав частями первой, второй и третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник Конституционного Суда РФ, № 6, 2019.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, 1996.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2003, № 12.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2004, № 12.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007 г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2008, № 1.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 7, июль, 2018.

5.9. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля). Ресурсы сети Интернет

1. Сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
2. Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
3. Официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
4. Официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
5. Официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),
6. официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ks.rfnet.ru),
7. Официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),
8. Официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),
9. Официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),
10. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.mintrud.ru),
11. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
12. Официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации (www.fss.ru),
13. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации (www.pfrf.ru),
14. Официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
Электронные библиотечные системы*		
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	EastViewInformationServices	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
Интернет ресурсы		
6	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП

7	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, КонсультантПлюс, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	www.rgur.ru

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Оснащенность учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.В.3.1	Правовое регулирование заработной	г. Санкт-Петербург, Александровский	110 посадочных мест Стол-парта	Windows 10 – бессрочная Microsoftoffice 2007 –

	платы	<p>парк д. 5 литера А</p> <p>Учебная аудитория № 108 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)</p>	<p>ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringer» 500A» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1 шт.</p>	<p>№ лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б\н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с 01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021</p>
--	-------	--	--	---

***Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)**

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Гражданского права

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль: Юрист в сфере трудовых отношений

Дисциплина: «Правовое регулирование заработной платы»

Курс: 2

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 233 с.	https://urait.ru/bcode/485442	
Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 475 с.	https://urait.ru/bcode/486336	
Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 563 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17254-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/532723	
<i>Петров, А. Я.</i> Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04830-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].	URL: https://bibli-online.ru/bcode/439005	1
Лютов Н.Л., ред. Актуальные проблемы	https://www.book.ru/book/92222	1

трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7.	2	
Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/468048	

Дополнительная литература

Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 608 с.	https://znanium.com/catalog/product/1842502	
Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 568 с.	https://znanium.com/catalog/product/1859092	
Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт / Орловский Ю.П. - Москва :Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 128 с.ISBN 978-5-16-105347-8 (online). - Текст : электронный.	https://znanium.com/catalog/product/703699	1
Маврин С.П., Сафонов В.А., ред. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание. - Москва : Проспект, 2017. - 1165. - Режим доступа: https://www.book.ru . - ISBN 978-5-392-23813-2.	http://www.book.ru/book/922231	1
Виноградова, М.В. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / Виноградова М.В., Голоскоков Л.В., Мальцев В.А., Мейлис Е.Б., Незнамова А.А., Полухина Е.Е., Починок Н.Б., Чинарян Е.О., Шубина Т.А., Малолетко А.Н. — Москва : Русайнс, 2021. — 119 с. — ISBN 978-5-4365-6288-9.	https://book.ru/book/939931	
Роик, В. Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва :	https://urait.ru/bcode/475320	

Издательство Юрайт, 2021. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10021-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		
Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/518877	
Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14859-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/520064	
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		
Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3.	http://www.book.ru/book/916722	1
Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; под ред. В.М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 480 с. - ISBN 978-5-91768-867-1. - Текст : электронный.	https://znanium.com/catalog/product/199359	2
Судебная практика по трудовым спорам / Гусов К.Н., Федин В.В., Егорова О.А., Агафонов А. Г.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. - 330 с.	https://www.book.ru/book/916436	1
Родевальд, Я. А. Нормирование труда и сметы : учебное пособие / Я. А. Родевальд. - Минск : РИПО, 2019. - 206 с. - ISBN 978-985-503-988-5. - Текст : электронный.	https://znanium.com/catalog/product/1088330	
Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/472482	
Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для	https://urait.ru/bcode/471514	

вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534- 02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].		
--	--	--

Зав. библиотекой _____
 кафедрой _____

Зав.

**8. Фонд оценочных средств
Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Правовое регулирование заработной платы»**

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код формируемой компетенции (или ее части)	Методы обучения
1.	Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	ПК-3;ПК-4; ПК-5;	Вопросы для семинаров, зачета (экзамена); тесты; контрольные работы; доклады; дискуссии; диспуты
2.	Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе

8.2 Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра» по дисциплине «Правовое регулирование заработной платы»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Тема:

Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.

2. Концепция игры:

Деловая игра «Защита нарушенных трудовых прав работников при реализации права на достойную оплату труда»

3. Задачи:

- 1) формирование и представление в процессе правовой защиты нарушенных прав работников позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы;
- 2) выработка взаимоприемлемого решения;
- 3) разрешение возникшего трудового спора и документальное сопровождение процесса

Участники:

1. Лазаренко – дворник 2. Симаков – дворник 3. Комиссия по трудовым спорам (в том числе председатель комиссии – 1 человек, секретарь комиссии – 1 человек) в составе: представители работодателя - 5 человек представители работников - 5 человек. 4. Бухгалтер – Петрова

Сценарий.

В Комиссию по трудовым спорам обратились Лазаренко и Симаков, которые работают дворниками в ПАО «Высотник» в районах Крайнего Севера. Лазаренко пояснил, что ему выплачивают заработную плату, включающую должностной оклад в размере 5250 рублей

и процентную надбавку к заработной плате - 30%. При этом общая сумма заработной платы составляет менее МРОТ. Он считает, что минимальный размер оплаты труда не должен включать процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера. Симаков считает, что его права нарушены, поскольку неправильно рассчитан размер его заработной платы. Он был принят на работу с окладом в размере МРОТ, а впоследствии по его просьбе был переведен на работу на условиях неполного рабочего времени, после чего его заработная плата стала менее МРОТ.

Какие решения должна вынести КТС?

Деловая игра проводится в три этапа: I этап - подготовка документов к началу заседания комиссии по трудовым спорам; II этап – проведение заседания комиссии по трудовым спорам; III этап – обсуждение хода и итогов деловой игры.

4. Цель деловой игры – развитие навыков применения полученных знаний, касающихся правового регулирования заработной платы к конкретной практической ситуации.

Организация деловой игры осуществляется преподавателем. Он самостоятельно распределяет временной ресурс и контролирует его соблюдение, наблюдает за ходом работы участников ролевой игры, не вмешиваясь в неё, делает записи и в исключительных случаях останавливает игру для корректировки поведения участников.

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

5. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Правовое регулирование заработной платы», в конкретной практической ситуации.

Формирование и представление в процессе защиты нарушенных прав позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Оформление решения комиссией по трудовым спорам.

6. Методические материалы по проведению

1. Конституция РФ.
2. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая Международной конференцией труда, от 18 июня 1998 г.
5. Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации от 22 ноября 1991 г.
6. Хартия основных прав работников. 1989 / Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919–1990 гг.: в 2 т. Женева, 1991.
7. Конвенции и рекомендации. 1991–1997. Региональное бюро МОТ в Москве. 1997.
8. Конвенции Совета Европы и Российской Федерации. Сборник документов. М., 2000.
9. Социальная Европейская хартия.
10. Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949).
11. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958).
12. Трудовой кодекс РФ.
13. Кодекс РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27, 5.31).
14. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изм. и доп.).

7. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

8. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

Оценочное средство Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема 1. Международные акты о праве на вознаграждение за труд. Методы регулирования заработной платы. Понятие заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика актов ООН и МОТ, закрепляющих право работника на вознаграждение за труд и охрану заработной платы. 2. Конституционные основы правового регулирования оплаты труда. 3. Содержание права на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. 4. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы – один из принципов правового регулирования трудовых отношений. 5. Сочетание государственного и договорного регулирования - один из принципов правового регулирования труда. 6. Централизованное регулирование оплаты труда. 7. Региональное регулирование оплаты труда. Анализ региональных соглашений об оплате труда. 8. Отраслевое (межотраслевое) регулирование оплаты труда. Анализ соглашений об оплате труда. 9. Локальное регулирование оплаты труда. 10. Индивидуально-договорное регулирование оплаты труда: условие о заработной плате – одно из обязательных условий содержания трудового договора 11. Понятие заработной платы, закрепленное в ТК РФ, и его соотношение с понятием оплаты труда. Функции заработной платы. 	ПК -3; ПК-4; ПК-5

	<p>12. Доплаты и надбавки в системе заработной платы.</p> <p>13. Стимулирующие выплаты - неотъемлемый элемент заработной платы.</p>	
<p>Тема 2. Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.</p>	<p>1. Понятие и виды государственных гарантий.</p> <p>2. Величина минимального размера оплаты труда и его установление.</p> <p>3. Повышение уровня реального содержания заработной платы.</p> <p>4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.</p> <p>5. Гарантии по оплате труда в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.</p> <p>6. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере – один из признаков принудительного труда.</p> <p>7. Понятие систем оплаты труда и их виды.</p> <p>8. Тарифные системы оплаты труда, их основные элементы. (Повременная система заработной платы. Сдельная система заработной платы.</p> <p>9. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.</p> <p>10. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров.</p> <p>11. Смешанные системы оплаты труда.</p> <p>12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями. .Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы.</p>	<p>ПК -3; ПК-4; ПК-5</p>
<p>Тема 3. Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.</p>	<p>1. Виды государственного надзора за выплатой заработной платы.</p> <p>2. Система органов, осуществляющих контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы, их компетенция.</p> <p>3. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.</p> <p>4. Восстановление нарушенных прав работника об оплате труда (на примерах из судебной практики).</p> <p>5. Системы нормирования труда.</p>	<p>ПК -3; ПК-4; ПК-5</p>

	<p>6. Значение нормирования труда как одного из правовых способов повышения производительности труда.</p> <p>7. Понятие и виды норм труда, порядок их разработки и утверждения.</p> <p>8. Государственные гарантии при введении новых норм труда.</p> <p>9. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.</p> <p>10. Обязанности работодателя по обеспечению нормальных условий работы, гарантирующих выполнение норм труда.</p>	
--	--	--

Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

Темы эссе

по дисциплине « **Правовое регулирование заработной платы** »

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Международные акты и Конституция РФ о праве человека на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	Нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере как один из случаев принудительного труда	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	Методы правового регулирования заработной платы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	Понятие заработной платы по российскому трудовому праву.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	Совокупность правовых норм об оплате труда – самостоятельный институт в системе трудового права.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
6.	Государственные гарантии по оплате труда и их социальная эффективность.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
7.	Понятие систем оплаты труда и их виды.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
8.	Условия труда – один из факторов дифференциации в правовом регулировании оплаты труда.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
9.	Охрана заработной платы от необоснованных удержаний.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
10.	Виды государственного надзора и контроля за своевременной и полной выплатой заработной платы, органы, его осуществляющие, и их компетенция	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
11.	Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12.	Принципы правового регулирования заработной платы. Содержание права на вознаграждение за труд.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13.	Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

		5;
14	Роль и место судебной практики в механизме правового регулирования заработной платы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов. Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты. Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно. Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.	5
Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна. Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.	4
Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели. Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.	3
Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы. Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели. Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы. Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.	2

Ситуационные задачи (типовое задание)

по дисциплине «**Правовое регулирование заработной платы**»

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти
---	------	--

1. **Ситуационные задачи (типичное задание)**

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p><i>Государственные гарантии по оплате труда. Дифференциация в оплате труда в зависимости от его условий.</i></p> <p>Задача 1.</p> <p>Из заработной платы Иванова производят удержания в целях погашения кредита на покупку машины. Внимательно изучив статью 137 ТК РФ, он полагает, что случаи удержаний из заработной платы в исчерпывающем виде перечислены в ТК РФ.</p> <p>Прав ли Иванов в данной ситуации?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p>Задача 2.</p> <p>Директор филиала ОАО в связи с необходимостью срочного завершения отчета решил привлечь к работе главного бухгалтера Дмитриеву, имеющую двухлетнего сына. Дмитриева отказалась, ссылаясь на то, что ей в это время необходимо забрать ребенка из яслей. В этом месяце директор объявил Дмитриевой выговор. Считая, что ее права нарушены, главный бухгалтер Дмитриева обратилась в федеральную инспекцию труда.</p> <p>Дайте юридически грамотную оценку действий работодателя.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p>Задача 3.</p> <p>В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 календарных дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не выходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, её индексации с учетом уровня инфляции, взыскании морального вреда и оплаты времени приостановления работы.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p> <p>Вправе ли программист не выходить на работу в период приостановления работы?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	<p>Задача 4.</p> <p>В соответствии с коллективным договором и на основании личного заявления работника Скобликова ему</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>часть заработной платы выплачивается в неденежной форме в срок, указанный в заявлении работника - позже 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.</p> <p>Можно ли выплачивать часть заработной платы в неденежной форме Скобликову в сроки, отличные от выплаты денежной заработной платы, позже 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена?</p>	
4.	<p>Задача 5.</p> <p>Локальным актом ПАО установлена выплата премии всем работникам за непрерывный стаж работы в течение года. Менеджер ПАО Сорокин два месяца не работал, находясь под домашним арестом. Работодатель в конце года не выплатил Сорокину премию за непрерывный стаж работы.</p> <p>Является ли дискриминацией в сфере оплаты труда невыплата премии Сорокину?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	<p>Задача 6.</p> <p>Государственное бюджетное учреждение находится в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Должностные оклады части работников установлены в размере менее МРОТ. Поскольку заработная плата работников должна быть не ниже минимального размера оплаты труда работодатель выплачивает ее в размере МРОТ с включением в него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>Подлежат ли включению в состав МРОТ районный коэффициент и процентная надбавка? Прав ли работодатель?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
6.	<p>Задача 7.</p> <p>При заключении трудового договора с ООО о работе в филиале на территории Польши, работник Корнеев попросил установить ему должностной оклад в иностранной валюте (евро).</p> <p>Допускается ли установление в трудовом договоре размера оплаты труда в иностранной валюте, а не в рублях? Правомерно ли внесение в трудовой договор с Корнеевым условия о выплате заработной платы работнику в иностранной валюте?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
7.	<p>Задача 8.</p> <p>Работодатель Шувалов - индивидуальный предприниматель принял решение о повышении с 1 января размеров должностных окладов части штата работников, показывающей, по его мнению, наилучшие результаты в работе. Другой части штата работников, выполняющей аналогичные трудовые функции, должностные оклады повышены не были.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Может ли указанный факт быть признан дискриминацией по отношению к работникам?	
8.	<p>Задача 9.</p> <p>Наладчик оборудования ГУП Григорьев находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 10 тыс. руб. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования в соответствии с Положением об оплате труда полагается премия в размере 30% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15% за отказ Григорьева от сверхурочной работы.</p> <p>Обосновано ли уменьшение размера премии в данном случае?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
9.	<p>Задача 10.</p> <p>Работник Фейзрахманов принят на работу 12-го июля с испытанием сроком на три месяца. В заключенном с ним трудовом договоре установлено, что заработная плата выплачивается два раза в месяц – 15 и 1 числа. 15-го июля работнику был выдан аванс в сумме – 50 тыс. руб., а не пропорционально отработанному времени (за три дня). Однако 20-го числа этого же месяца Фейзрахманов уволился, предупредив работодателя в письменной форме за три дня.</p> <p>Может ли работодатель, произвести удержание из заработной платы работника для возмещения неотработанного аванса, выданного ему в счет заработной платы, а также начислить на эту сумму проценты за пользование чужими денежными средствами?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
10.	<p>Государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства о заработной плате.</p> <p>Задача 1.</p> <p>Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада, должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. ООО приняло на работу иностранного гражданина Шокало. Шокало настаивал на включении в трудовой договор размера заработной платы в иностранной валюте. Работодатель согласился и указал в трудовом договоре размер заработной платы в иностранной валюте, с условием, что перечисление заработной платы на</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>счет работника будет осуществляться в рублевом эквиваленте.</p> <p>Соответствует ли закону такое условие трудового договора?</p>	
11.	<p>Задача 2.</p> <p>В АО принято Положение об оплате труда работников, в котором предусмотрен порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год. В то же время в Положении содержится условие индексации, соответствии с которым повышение окладов работников производится только при достижении АО по итогам предыдущего года плановых экономических показателей.</p> <p>Правомерно ли установлен АО порядок индексации заработной платы работников?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12.	<p>Задача 3.</p> <p>Некоммерческая организация в конце месяца получила копию исполнительного листа на удержание алиментов с работника Федорова на несовершеннолетних детей в размере 50% заработка. 50% зарплаты уже было выплачено Федорову за первую половину месяца. В связи с этим заработная плата за вторую половину месяца Федорову выплачена не была, а перечислена по реквизитам, указанным в исполнительном листе получателю алиментов. Федоров обжаловал действия работодателя в ГИТ.</p> <p>Правомерно ли поступил работодатель? Какой ответ даст ГИТ на жалобу Федорова?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13.	<p>Задача 4.</p> <p>Работник Жаров незаконно уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Жаров был восстановлен на работе по решению суда, в его пользу были взысканы заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда. Оплату вынужденного прогула жаров получил, но сумму компенсации морального вреда работодатель задержал на срок более 15 дней. Жаров, предупредив работодателя, прекратил работу.</p> <p>Вправе ли Жаров приостановить работу до выплаты компенсации морального вреда?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
14.	<p>Задача 5.</p> <p>Токарь 6 разряда Титов, находящийся на сдельной оплате, в течение декабря выполнял работы 4 разряда. Ввиду того, что ему отказали в выплате межразрядной разницы, поскольку оплата производится по разряду выполняемой работы, Титов обратился в КТС с заявлением о выплате этой разницы.</p>	

	Подлежит ли удовлетворению требование Титова?	
15.	<p>Задача 6.</p> <p>В связи с необходимостью выполнения срочного задания группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной день на 8 часов и в праздничный день 1 Мая – на 6 часов. Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная – 800 рублей, сдельная – 900 руб.</p> <p>Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и праздничный дни? Каков заработок каждого работника за эти дни?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
16.	<p>Задача 7.</p> <p>При увольнении Сергеева возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, директор АО предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни директор пообещал доплатить еще одну дневную тарифную ставку рабочего согласно присвоенному ему разряду. Не согласившись с таким решением, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать АО оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 15% тарифной ставки, как это предусмотрено положением о премировании АО.</p> <p>Дайте оценку правомерности требований работника. Какое решение вынесет КТС?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
17.	<p>Задача 8.</p> <p>В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и в следующий за ним праздничный день 8 марта. Среди них – два монтажника 5-го разряда с повременной оплатой труда (часовая тарифная ставка – 300 руб.). В выходной день они начали работу в 20 часов, проработав до 6 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили в 2 часа ночи.</p> <p>Как должна быть оплачена работа рабочим в эти дни?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
18.	<p>Задача 9.</p> <p>Некоммерческая организация в конце месяца получила копию исполнительного листа на удержание алиментов с работника Федорова на несовершеннолетних детей в размере 50% заработка. 50% зарплаты уже было выплачено Федорову за первую половину месяца. В связи с этим заработная плата за вторую половину месяца Федорову выплачена не была, а перечислена по реквизитам, указанным в исполнительном листе получателю алиментов. Федоров обжаловал действия работодателя в ГИТ.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Правомерно ли поступил работодатель? Какой ответ даст ГИТ на жалобу Федерова?	
19.	<p>Задача 10.</p> <p>Работодатель (НАО) выдал своим работникам часть заработной платы карточками номиналом по 5 000 руб., что составило более 50% их зарплаты, на покупки в гипермаркете его контрагента.</p> <p>Правомерно ли НАО выдало более чем 50% заработной платы данными карточками?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

2.Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления	3
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	2
Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	1
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

Оценочное средство

Примерные тестовые задания.

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий

		соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Примерные тестовые задания.

ПК-3 Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты.

Задание 1.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

- а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

Задание 2.

О введении новых норм труда работник должен быть извещен:

- а) не позднее чем за месяц;
- б) не позднее чем за два месяца;
- в) не позднее чем за три месяца.

Задание 3.

Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;
- в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти

ПК-4 Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Задание 1

Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право требовать привлечения работодателя к уголовной ответственности.

Задание 2

Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

Задание 3.

Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

ПК-5.Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти.

1. Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты труда:

- а) административно – управленческого персонала
- б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования +
- в) основных производственных рабочих

2. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты
- б) репродукционные выплаты
- в) стимулирующие выплаты +

3. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:

- а) объем выполненных работ/услуг
- б) долевое распределение заработанных коллективом средств +
- в) устная договоренность между работодателем и работником

3. Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда:

- а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты +
- б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
- в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

Вопросы для зачета

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Право на вознаграждение за труд в международных актах и в Конституции РФ.
Содержание данного права.

2. Понятие заработной платы и ее основные элементы. Отличие заработной платы от гарантийных, компенсационных выплат и иных видов вознаграждения за труд.
3. Функции заработной платы.
4. Методы правового регулирования заработной платы.
5. Единство и дифференциация в правовом регулировании оплаты труда.
6. Договорное регулирование заработной платы.
7. Региональные соглашения по оплате труда и их значение.
8. Условие об оплате труда – одно из необходимых условий трудового договора.
9. Принципы правового регулирования оплаты труда.
10. Несвоевременная и неполная выплата заработной платы – один из признаков принудительного труда.
11. Государственные гарантии по оплате труда.
12. Величина минимального размера оплаты труда и порядок его установления.
13. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы.
14. Ограничение удержаний из заработной платы
15. Гарантии работнику по оплате труда в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.
16. Формы оплаты труда.
17. Установление заработной платы.
18. Системы заработной платы.
19. Тарифная система и ее основные элементы.
20. Повременная система заработной платы.
21. Сдельная система заработной платы.
22. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
23. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций
24. Премияльные и другие дополнительные системы оплаты труда.
25. Оплата труда при выполнении работы в особых и других, отклоняющихся от нормальных, условиях труда.
26. Исчисление средней заработной платы.
27. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
28. Государственный надзор и контроль за своевременной и полной выплатой заработной платы.
29. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда: понятие и виды.
30. Нормирование труда. Виды норм труда и порядок их утверждения, введения, замены.
31. Гарантии работнику при введении новых норм труда.
32. Значение судебной практики в защите права работника на вознаграждение за труд.

Заведующий кафедрой _____ / _____
 (подпись) (ФИО)

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных	<i>отлично</i>

правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	
материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	<i>хорошо</i>
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	<i>неудовлетворительно</i>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (ответности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

80-100 баллов – отлично

59-79 баллов – хорошо

37-58 баллов – удовлетворительно

36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.