Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 023E519200DAACBFAC4E8826E4F1A0B5BE
Владелец: "АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»; АН
Действителен: с 25.02.2021 по 25.02.2022

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

Рабочая программа учебной дисциплины

«Трудовое право»

по подготовке бакалавров
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры юриспруденции «01» сентября 2017 года, протокол № 1

Заведующий кафедрой юриспруденции
д.э.н., доцент Кондратович И.В. _____
ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись зав.каф.

2017 год.

РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины «Трудовое право» - подготовка бакалавра, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

Для достижения указанной цели на основе изучения основополагающих международно-правовых актов, конституционных положений, основных принципов правового регулирования трудовых отношений, норм трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и судебной практики:

- формирование у студентов навыков самостоятельной работы с нормативно-правовой базой и юридической литературой;
- формирование у студентов глубоко осознанного, опирающегося на научно обоснованные концепции и доктрины представления об основах правового регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, умения выявлять тенденции развития законодательства и правоприменительной практики в этой сфере;
- развитие у студентов правового мышления, способствующего пониманию того, что право каждого на свободу труда относится к числу важнейших социально-экономических прав и принципов; знание студентами вопросов происхождения, правовой природы, сущности и тенденций развития трудового законодательства;
- выработка осознанного восприятия комплекса норм трудового права;
- формирование навыков применения норм трудового законодательства в практической деятельности.

РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 - «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Она изучается обучающимися заочной формы на 3 курсе и относится к дисциплинам по выбору вариативной части образовательной программы. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами.

Предшествуют освоению обучающимися данной дисциплины такие учебные дисциплины, как «Менеджмент организации: экономика и управление», «Институциональная экономика», «Организационное поведение», «История менеджмента», «Введения в профессию», «Социология и психология управления», «Теория менеджмента», «Коммуникационный менеджмент», «Экономическая теория» и другие учебные дисциплины.

Параллельно с указанной дисциплиной студенты изучают «Маркетинг», «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Стратегический менеджмент», «Цены и ценообразование», «Экономика фирмы», «Управленческий учет», «Бизнес-планирование», «Лидерство и управление карьерой», «Управление организационной культурой», «Управление персоналом организации», «Экономика бизнеса», «Экономический анализ хозяйственной деятельности».

Знания учебной дисциплины «Трудовое право» является одной из базовых для изучения обучающимися таких дисциплин, как «Экономика и социология труда», «Финансовый менеджмент», «Налоги и налогообложение», «Логистика», «Управление социальным развитием организации», «Организация и управление производством», «Антикризисное управление», «Инновационный менеджмент» и др..

Содержание программы предусматривает развитие у обучающихся учебных умений и навыков, универсальных способов деятельности и ключевых компетенций.

РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате изучения учебной дисциплины «Трудовое право» студенты должны овладеть следующими компетенциями:

- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
- владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11).

Вид компетенции	В результате изучения учебной дисциплины студенты		
	должны знать:	уметь:	владеть навыками:
Студенты должен обладать способностью и готовностью к:			
Базовый уровень-1 - ОПК-1; ПК-11	• основные понятия и категории юриспруденции • основные закономерности возникновения, развития и функционирования государственно-правовых явлений • специфику системы российского права и содержание основных его отраслей и институтов • основные нормативно-правовые акты, образующие систему конституционного, гражданского, семейного, трудового, административного, уголовного и экологического права	• анализировать государственно-правовые процессы и явления, происходящие в обществе • давать грамотную юридическую оценку действий и событий в сфере отраслевого права • самостоятельно работать с теоретическим, методологическим и нормативным материалом • применять усвоенные юридические знания на практике	• применения теоретической и нормативной базы правоведения, • профессиональной лексики, терминологии отраслевого законодательства • анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений • целостного подхода к анализу проблем государственно-правовой сферы • составления документов, необходимых для участия в гражданском обороте
Повышенный уровень-2 - ОПК-1; ПК-11	• этапы, особенности и закономерности государственного и правового развития России • основные правила, приемы и средства юридической техники • основные пробелы и противоречия действующего российского законодательства, а также практики его применения • специфику международного права и особенности его взаимодействия с российской системой права	• анализировать и критически оценивать действия и события в сфере отраслевого права • выявлять внутриотраслевые и межотраслевые связи российской правовой системы • самостоятельно анализировать новую правовую информацию в соответствии с полученными знаниями • разрешать типичные правовые конфликтные ситуации, которые могут возникнуть в различных сферах жизнедеятельности	• навыками анализа и критической оценки системы юридических понятий • навыками критической оценки различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений • навыками выявления пробелов и противоречий действующего российского законодательства • всей полнотой юридической техники

РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Дисциплина предполагает изучение 8 содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов). Изучение дисциплины завершается **зачетом.**

Общий объем учебной дисциплины

Форма обучения	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
		В з.е.	В часах	Всего	Лекции	Практ.занятия		
Заочная	5,6	3	108	8	4	4	96	4

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем				С использ. интерактт. технол.	Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	практ. занят.	промеж. аттест.			
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Основные принципы трудового права. Субъекты трудового права.	12	1	1				11	ПК-11 – З.1
2	Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	12	1		1			11	ПК-11 — У.1
3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения. Трудовой договор. Защита персональных данных работника.	14	1		1			13	ПК-11 — В.1
4	Рабочее время. Время отдыха.	14	1	1				13	ПК-11 – З.12
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Оплата и нормирование труда.	14	1		1	1		12	ПК-11 – У.2
6	Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Охрана труда.	14	1	1		1		12	ПК-11 – В.2
7	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.	14	1		1	1		12	ПК-11 – З.3
8	Общая характеристика международно-правового регулирования труда.	14	1	1		1		12	ПК-11 – У.3
	Зачет								
	Всего	**108**	**8**	**4**	**4**	**4**	**1**	**96**	

РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Основные принципы трудового права. Субъекты трудового права.

Источники трудового права. Понятие труда, его разновидности, правовое регулирование и значение в жизни человека и общества. Понятие трудовых правоотношений работников и работодателей. Понятие трудового права и его место в российской правовой системе. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Метод трудового права. Особенности метода трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Система отрасли трудового права. Основные элементы системы трудового права: Общая, Особенная и специальная части, правовые институты. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения и др.).

Предмет и метод науки трудового права. Задачи науки трудового права на современном этапе. Понятие источников трудового права, их классификация и виды. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц. Разграничение полномочий между органами власти в сфере трудовых отношений. Трудовой кодекс как основной источник трудового права. Общая характеристика основополагающих нормативных правовых актов о труде: федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы Министерства труда и социальной защиты РФ и др.

Нормативные правовые акты о труде субъектов Российской Федерации, их соотношение с законодательством Российской Федерации. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство.

Основные принципы трудового права.

Понятие, классификация и значение принципов трудового права. Их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами права. Общая характеристика принципов трудового права: их структура и реализация в нормах трудового права.

Субъекты трудового права.

Понятие и классификация субъектов трудового права. Виды субъектов трудового права, их правовой статус. Основные элементы правового статуса работника: трудовая правосубъектность; права и обязанности работника; юридические гарантии реализации его прав и обязанностей; ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Правовое положение работодателя как субъекта трудового права. Особенности правового статуса работодателя - физического лица: индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, частного нотариуса, адвоката, учредившего адвокатский кабинет, иных лиц, а также лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Правовое положение профессиональных союзов в сфере труда. Правоохранительные органы как субъекты трудового права. Другие субъекты трудового права.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 2. Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.

Понятие и виды правоотношений в трудовом праве. Индивидуальное трудовое правоотношение, его отличие от иных правоотношений, связанных с трудовыми. Структура трудового правоотношения: субъекты и содержание.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возникающие на основании: трудового договора; в результате избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченным органом в счет установленной квоты; судебного решения; фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Отличие трудовых отношений от иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Социальное партнерство в сфере труда.

Коллективный договор и соглашения. Понятие социального партнерства в сфере труда. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства: понятие и виды. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства. Понятие системы социального партнерства в сфере труда и ее уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный. Формы социального партнерства: коллективные переговоры, заключение коллективного договора и соглашений, взаимные консультации и др.

Коллективный договор как одна из основных форм социального партнерства: понятие, стороны, содержание и структура. Порядок разработки и заключения коллективного договора. Действие, изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие, виды и стороны соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие, изменение и дополнение соглашения. Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Гарантии лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность сторон социального партнерства.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения. Трудовой договор. Защита персональных данных работника.

Основные направления государственной политики в области занятости населения. Конституционные гарантии граждан на защиту от безработицы. Государственные органы занятости, их структура и полномочия. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие и виды занятости. Понятие безработного. Лица, которые не могут быть признаны безработными. Документы, предоставляемые гражданами в органы службы занятости для регистрации. Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Правовой статус безработного

Трудоустройство безработных граждан. Понятие подходящей и неподходящей работы. Квотирование рабочих мест. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в службе занятости. Сроки и размеры выплат безработным гражданам пособия по безработице. Другие меры социальной поддержки безработных граждан.

Обязанности работодателя по трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности, штата или ликвидации организации. Порядок высвобождения работников. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.

Трудовой договор.

Трудовой договор как форма реализации принципа свободы труда. Понятие и стороны трудового договора. Роль и значение трудового договора в современных условиях. Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия. Характеристика обязательных и дополнительных условий трудового договора. Порядок установления дополнительных условий трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу: порядок установления, сроки и правовые последствия. Лица, которым испытательный срок не устанавливается. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок. Характеристика срочного трудового договора и его

разновидностей. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую работу: понятие, виды, основания, сроки. Понятие перемещения и его отличие от перевода на другую работу. Отстранение от работы: основания, сроки, последствия. Классификация общих оснований прекращения трудового договора.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Особенности расторжения срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Совместительство и совмещение

Защита персональных данных работника.

Понятие персональных данных работника. Получение и обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Передача персональных данных работника. Права работников в сфере защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Меры по защите персональных данных работника. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 4. Рабочее время. Время отдыха.

. Понятие рабочего времени и методы его правового регулирования. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время и порядок их установления. Продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних работников; инвалидов; работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и др. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Запрет и ограничение на привлечение к работе в ночное время отдельных категорий работников.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Понятие сверхурочной работы, основания и порядок привлечения работников, продолжительность и компенсации. Круг лиц, которые не допускаются к сверхурочным работам. Режим рабочего времени и порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. График сменности. Разделение рабочего дня на части. Ненормированный рабочий день и порядок его установления. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики. Вахтовый метод организации работ. Учет рабочего времени, его виды и значение.

Время отдыха.

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; специальные перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходные и праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, его минимальная продолжительность. Удлиненные отпуска. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, продолжительность и порядок предоставления. Целевые отпуска, случаи их предоставления, продолжительность. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления и оформления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления.

Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Особенности предоставления отпусков несовершеннолетним работникам. Реализация права на

отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Оплата и нормирование труда.

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности сторон ученического договора. Основания расторжения ученического договора. Обязанность работника возместить затраты, связанные с его обучением, в случае нарушения условий ученического договора.

Оплата и нормирование труда.

Понятие заработной платы (оплаты труда). Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Централизованное и локальное регулирование оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Формы оплаты труда. Системы оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Назначение доплат и надбавок. Оплата труда работников бюджетной сферы. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих. Единая тарифная сетка .Стимулирующие выплаты. Премирование, вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет.

Оплата труда при особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда при вредных и (или) опасных работах и в местностях с тяжелыми климатическими условиями.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и за сверхурочную работу. Оплата времени простоя. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Правовая охрана заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Понятие нормирования и норм труда. Разновидности норм труда, устанавливаемых в организациях (нормы выработки, времени, обслуживания и др.). Введение, замена и пересмотр норм труда. Создание нормальных условий для выполнения норм выработки.

Гарантии и компенсации в трудовом праве.

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты. Общие гарантии и компенсации по трудовому праву (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие).Отдельные случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Понятие служебной командировки. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей: работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам; работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением: в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования; работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, а также работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Порядок предоставления гарантий и

компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Выплата выходного пособия: -при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации; -призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; -восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; -руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации. Другие гарантии и компенсации и порядок их предоставления.

Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 6. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Охрана труда.

Понятие и значение дисциплины труда. Содержание дисциплины труда. Взаимные права и обязанности работника и работодателя. Взаимосвязь дисциплины труда с технологической дисциплиной. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины. Понятие внутреннего трудового распорядка и порядок его установления. Типовые правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине. Материальное и моральное стимулирование в трудовом праве. Меры поощрения за успехи в работе, предусмотренные Трудовым кодексом. Другие виды поощрений работников, устанавливаемые коллективным договором, уставами и положениями о дисциплине. Поощрения за осо-бые трудовые заслуги. Порядок применения поощрений

Понятие и виды дисциплинарной ответственности и основания ее применения. Понятие дисциплинарного проступка и его характеристика. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания. Особенность привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации и его заместителей по требованию представительного органа работников. Специальная дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.

Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работника перед работодателем. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

Виды и пределы материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность и случаи ее наступления. Договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Случаи возложения полной материальной ответственности на несовершеннолетних работников. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба: (добровольный, взыскиваемый по распоряжению работодателя и в судебном порядке).

Охрана труда.

Понятие, содержание и значение охраны труда

Правовое регулирование охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Специалисты по охране труда. Комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирование мероприятий по охране труда. Права и гарантии работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

Обязанности работника в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда: -обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; -организация лечебно-профилактического питания; -санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников; -обучение и профессиональная подготовка работников в области охраны труда. Специальные правила охраны труда женщин, лиц с семейными обязанностями, беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей

Охрана труда несовершеннолетних. Медицинские осмотры (обследования) несовершеннолетних. Запрещение их труда на тяжёлых, вредных и опасных работах. Расследование и учет несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя. Обязанности работодателя при расследовании несчастных случаев на производстве. Порядок расследования, оформления материалов и учет несчастных случаев. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 7. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Понятие защиты трудовых прав работников и способы ее осуществления. Государственный надзор и контроль как способ защиты трудовых прав работников

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда, основные задачи и полномочия. Государственные инспектора труда. Их права и обязанности. Система специализированных федеральных государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Правовая основа их деятельности, структура и полномочия. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность руководителей и иных должностных лиц организаций, а также работодателей - физических лиц за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Место и роль профессиональных союзов в регулировании трудовых отношений. Правовая основа деятельности профессиональных союзов. Задачи, функции, полномочия и гарантии деятельности. Правовая и техническая инспекция труда профсоюзов. Полномочия профсоюзов в правоприменительной деятельности

Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Полномочия профсоюзов по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением условий коллективных договоров и соглашений. Гарантии работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, гарантии освобожденным профсоюзным работникам. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Роль правоохранительных органов (ОВД) в защите трудовых прав работников.

Трудовые споры и порядок их разрешения.

Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. Классификация трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Образование комиссии по трудовым спорам (КТС), ее компетенция, сроки обращения в КТС. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, исполнение и обжалование решений КТС. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Сроки обращения в суд. Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам. Понятие коллективного трудового спора. Органы по разрешению коллективного трудового спора. Порядок и сроки рассмотрения коллективного трудового спора: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

Порядок образования и полномочия этих органов. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора

Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража. Ответственность работников организации за участие в незаконных забастовках.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Тема 8. Общая характеристика международно-правового регулирования труда.

Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры России как составная часть ее правовой системы. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. Международно-правовое регулирование занятости и миграции трудящихся. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ) о занятости и борьбе с безработицей

Нормы МОТ о регулировании рабочего времени и времени отдыха. Принципы международно-правового регулирования оплаты труда и охраны труда. Основные конвенции МОТ, регулирующие безопасность и гигиену труда. Конвенции и рекомендации МОТ о коллективных переговорах как универсальном методе рассмотрения споров. Участие предпринимателей, трудящихся и их организаций в урегулировании трудовых споров.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Планы практических занятий и задания к ним

Практическое занятие 1.
Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда

1.Понятие и система правоотношений в трудовом праве.

2. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми:

а) правоотношения по организации труда и управлению трудом;

б) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;

в) организационно-управленческие правоотношения в сфере труда;

г) правоотношения по социальному партнерству;

д) правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве;

е) правоотношения по контролю (надзору) за охраной труда, трудовым законодательством;

ж) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора;

з) правоотношения по разрешению трудовых споров;

и) правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.Нормативные акты, определяющие правовые основы социально-партнерского регулирования.

4.Основные принципы социального партнерства.

5.Понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора.

6. Ответственность сторон коллективно-договорного регулирования за нарушение соглашений и коллективных договоров.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Практическое занятие 2.
Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Трудовой договор. Защита персональных данных работника

1.Общая характеристика законодательства о занятости населения, его значение.
2.Понятие трудоустройства, его формы и значение.
3.Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
4.Система подготовки и переквалификации безработных с помощью службы занятости.
5.Специфика трудоустройства слабо защищенных категорий.
6.Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
7.Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров: работников Крайнего Севера, руководителей, совместителей, работников транспорта, педагогических работников, надомников.
8.Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
9.Гарантии от необоснованных увольнений. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников.
10.Защита персональных данных работника.
Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Практическое занятие 3.
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1.Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2.Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3.Ученический договор. Формы ученичества.
4.Время ученичества. Оплата ученичества.
5.Основания расторжения ученического договора.
Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

Практическое занятие 4.
Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.

1.Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
2.Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.
3.Самозащита работниками трудовых прав. Понятие самозащиты работниками своих прав, формы самозащиты.
4.Понятие и виды трудовых споров.
5.Классификация трудовых споров.
6.Причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
7.Принципы рассмотрения трудовых споров.
8.Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система.
9.Подведомственность трудовых споров.
10.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: а) в КТС; б) в суде;
8.Понятие коллективных трудовых споров. Их предмет, стороны и виды.
9.Порядок разрешения коллективных трудовых споров: а) примирительной комиссией; б) с участием посредника; в) в трудовом арбитраже.
10.Забастовка. Реализация права на забастовку.
11.Исполнение решений по индивидуальным и коллективным трудовым спорам.
Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

РАЗДЕЛ 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Студенты, изучающие учебную дисциплину, должны проявлять целеустремленность, старание, добросовестность и т.д. по овладению представлениями о взаимном влиянии людей в ситуациях взаимодействия в деятельности, а так же в ситуациях общения.

В период самостоятельной работы по освоению дисциплины студенты по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек (библиотека КИС «РосНОУ», ЭБС IPR books);
- просматривать видео-лекцию;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;
- решать учебно-профессиональные задачи к практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовят пояснения к ним;
- готовиться к деловым играм и тренингам;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

Самостоятельная работа включает:

— Перечень задач и упражнений для самостоятельной работы
— Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины
— Перечень тем докладов
— Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине.

Тестовые задания для самопроверки по дисциплине

1. Источник трудового права – это:
   а)правовой обычай;
   б)коллективный договор;
   в)трудовой договор.
2. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:
   а)Трудовому кодексу Российской Федерации;
   б)законам субъекта Федерации;
   в)конституциям (уставам) субъектов Федерации.
3. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:
   а)каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
   б)каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
   в)каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.
4. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:
   а)обеспечить безубыточную работу организации;
   б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
   в)соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.
5. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

а)не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;
б)не менее шести месяцев непрерывной работы;
в)не менее девяти месяцев непрерывной работы.

6.Нормальная продолжительность рабочего времени:
а) составляет 40 часов в неделю;
б) определяется соглашением сторон, и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
в) не может превышать 40 часов в неделю;

7.Социальное партнерство – это:
а)система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
б)вид политического соглашения;
в)забота государства об улучшении жизни народа.

8. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:
а)правомерных действий;
б)неправомерных действий;
в)событий.

9.Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:
а)создание профсоюзной организации;
б)права профсоюзной организации как юридического лица;
в)участие профсоюза в заключении коллективного договора.

10. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:
а)с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
б)с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
в)с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

11. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:
а) не более двух часов и не менее 25 минут;
б) не более двух часов и не менее 30 минут;
в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания

12. Трудовой договор вступает в силу:
а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя);
б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора;
в) немедленно, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором.

13. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:
а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
в) в трудовом договоре.

14.Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:
а) не свыше 40 часов;
б) 42 часа при согласии профсоюза;
в) 41 час при согласии местного органа по труду.

15.Применить дисциплинарное взыскание – это:
а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) решение собственника.

16. Ночным считается время:

а) с 22 часов до 7 часов утра;

б) с 22 часов до 6 часов утра;

в) с 22 часов до 5 часов утра

17.Основным принципом социального партнерства является:

а) принцип свободы труда;

б) принцип полномочности представителей сторон;

в) принцип равенства прав и возможностей работников.

18.Режим рабочего времени устанавливается:

а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;

б) работодателем по согласованию с профкомом;

в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

19. Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, работодатель должен:

а) уволить;

б) отстранить от работы;

в) доставить на медосмотр в принудительном порядке.

20. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний:

а) может уволить работника в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

б) может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы;

в) обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы.

21. Труд работника, временно переведенного на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами и по производственной необходимости, должен оплачиваться по:

а) фактически выполненной работе;

б) фактически выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

в) двойным расценкам выполняемой работы.

22. В период действия ученического договора работники не могут направляться:

а) в служебные командировки;

б) в служебные командировки, не связанные с ученичеством;

в) в служебные командировки на срок более одного месяца.

23. Работником — стороной трудового договора может быть:

а) физическое лицо, достигшее 15-летнего возраста, либо получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 14 лет, либо получившее согласие обоих родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте;

б) любое физическое лицо, фактически допущенное к работе;

в) физическое лицо, достигшее 16-летнего возраста, либо получившее основное общее образование (отчисленное из учебного заведения общего образования) в возрасте 15 лет, либо получившее согласие одного из родителей на заключение трудового договора в более раннем возрасте.

24. В трудовую книжку заносятся сведения:

а) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;

б) о работнике, выполняемой им работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;

в) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и увольнениях работника.

25. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:
а) не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
б) не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
в) не позднее трех календарных дней со дня фактического допущения к работе.

26. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации:
а) возможен без согласия работника;
б) возможен только с согласия работника;
в) невозможен.

27. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по общему правилу на срок:
а) до одного месяца;
б) до трех месяцев;
в) до одного года.

28. Работодатель по соглашению сторон может перевести работника на другую работу для замещения отсутствующего работника:
а) на срок до одного года;
б) на один месяц в течение календарного года;
в) до выхода отсутствующего работника на работу.

29. В случае чрезвычайных обстоятельств (природных катастроф, производственных аварий и т. п.) для устранения их последствий работник может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя:
а) только с письменного согласия работника на срок до трех месяцев;
б) без его согласия на срок до одного месяца;
в) без его согласия на срок до одного месяца, за исключением перевода на работу, требующую более низкой квалификации.

30. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан:
а) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
б) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;
в) расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

31. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением:
а) изменения структурного подразделения, в котором трудится работник;
б) изменения определенных сторонами условий оплаты труда работника;
в) изменения трудовой функции работника.

Перечень тем докладов

1. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве России.
2. Единство частных и публичных начал в регулировании трудовых отношений.
3. Соотношение централизованного, локального и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
4. Место локальных нормативных актов в системе источников трудового права.
5. Региональное законодательство о труде.

6. Обычай в трудовом праве.
7. Роль судебной практики в применении норм трудового права.
8. Особенности трудоправового статуса иностранных граждан.
9. Личные неимущественные права работников.
10. Коллективные договоры как источник трудового права (на примере коллективных договоров нескольких организаций).
11. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
12. Участие работников в управлении организацией.
13. Трудовая функция как условие трудового договора.
14. Срочный трудовой договор: особенности заключения и прекращения.
15. Защита персональных данных работника.
16. Организация работодателем кадровой работы.
17. Изменение трудового договора.
18. Приостановление трудового договора.
19. Классификация оснований прекращения трудового договора.
20. Увольнение работников по сокращению штатов: проблемы правоприменения.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда.
22. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
23. Правовая защита работников от незаконных увольнений и переводов.
24. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
25. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников.
26. Защита охраняемой законом тайны средствами трудового права.
27. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации.
28. Правовые аспекты оплаты труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
29. Соотношение международного, централизованного и локального регулирования заработной платы.
30. Применение принципа дифференциации в оплате труда работников.
31. Ответственность работодателя за нарушение правил об оплате труда.
32. Система гарантийных и компенсационных выплат.
33. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением.
34. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.
35. Ответственность за грубые нарушения трудовой дисциплины.
36. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
37. Особенности ученического договора.
38. Охрана труда и обеспечение прав работников на охрану труда.
39. Охрана труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите.
40. Риск в трудовом праве.
41. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
42. Материальная ответственность сторон трудового договора и ее виды.
43. Материальная ответственность работодателя перед работником.
44. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
45. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
46. Особенности регулирования труда руководителей хозяйственных обществ.
47. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
49. Особенности регулирования труда надомников.
50. Особенности регулирования труда работников транспорта.
51. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине

1. Особенности регулирования труда работников творческих организаций.
2. Защита трудовых прав работников и способы ее обеспечения.
3. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
4. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
5. Самозащита работниками трудовых прав как новый институт трудового права.
6. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок рассмотрения.
7. Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
8. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
9. Судебная практика по спорам об увольнении работников.
10. Судебная практика по спорам о заработной плате.
11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
12. Право на забастовку по российскому трудовому праву.
13. Моральный вред в трудовом праве.
14. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.
15. Запреты и ограничения в трудовом праве.
16. Санкции норм трудового права.
17. Коллизии в трудовом праве.
18. Терминологические проблемы трудового права.
19. Юридические гарантии реализации трудовых прав работников.
20. Отличие дифференциации в трудовом праве от дискриминации.
21. Защита трудовых прав работников организаций, находящихся в процедуре банкротства.
22. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
23. Этика трудовых отношений: правовой аспект.
24. Проблемы ответственности в трудовом праве.
25. Эволюция трудового права от первых актов о труде до наших дней.
26. Презумпции в трудовом праве.
27. Правовое регулирование труда в России. История становления и развития.
28. Социальное назначение трудового права.
29. Трудовое право: итоги современного развития и проблемы.
30. Новые подходы к праву граждан на труд в Российской Федерации.
31. Реформа трудового законодательства в России.
32. Конституция Российской Федерации и международное право: проблемы взаимодействия по вопросам труда.
33. Трудовой кодекс Российской Федерации: юридическая техника и проблемы применения.
34. Трудовое законодательство Российской Федерации: соответствие международным нормам.
35. Проблемы становления и развития социального партнерства в России и зарубежных странах.
36. Право на защиту от безработицы и его обеспечение в Российской Федерации.
37. Правовое регулирование занятости в современных условиях.
38. Правовой статус государственной и частной службы занятости населения.
39. Новые подходы к срочным трудовым договорам в Российской Федерации.
40. Особенности правового регулирования труда государственных служащих: административно-правовой и трудо-правовой аспекты.
41. Особенности правового регулирования труда муниципальных служащих.
42. Трудовой договор о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях.
43. Трудовой договор с несовершеннолетним.

44. Особенности трудового договора с руководителем организации.
45. Трудовой договор, заключенный с работодателем – физическим лицом.
46. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.
47. Особенности правового регулирования труда медицинских работников.
48. Трудовые отношения в акционерных обществах.
49. Командировка: понятие, правовое регулирование.
50. Право на информацию и защита персональных данных работника по нормам трудового права.
51. Институт рабочего времени и времени отдыха в трудовом праве.
52. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы в условиях становления рыночной экономики.
53. История, современные проблемы и перспективы развития института заработной платы в трудовом законодательстве России.
54. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания.
55. Трудовые споры: законодательство и практика.
56. Рассмотрение судами дел о восстановлении на работе.
57. Гражданско-процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров.

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Подготовка проекта регионального, отраслевого (межотраслевого), локального нормативного акта.
2. Составление проекта трудового договора.
3. Составление Правил внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда.
4. Составление перечня вопросов, решаемых работодателем в соответствии с ТК РФ на локальном уровне.
5. Подготовка проекта акта о неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником его трудовых обязанностей.
6. Подготовка проекта акта об отказе работника от предоставления письменного объяснения по существу допущенного нарушения.
7. Подготовка проекта приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания.
8. Подготовка проекта искового заявления о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, возмещении морального вреда.
9. Подготовка проекта искового заявления о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.
10. На основе изучения судебной практики выявить наиболее часто встречающиеся нарушения трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Процедура и методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование следующих компетенций:

— владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
— владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11).

Этапы формирования компетенций в процессе изучения дисциплины

Конечными результатами освоения программы освоения дисциплины являются сформированные на первом уровне когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов у обучающихся происходит по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

Формирование компетенций в учебном процессе у обучающихся

Код компетенции	Наименование темы дисциплины	Учебные действия обучающихся, которые контролируются и оцениваются преподавателем на практических занятиях
ОПК-1; ПК-11	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Основные принципы трудового права. Субъекты трудового права.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ОПК-1; ПК-11	Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии
ОПК-1; ПК-11	Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения. Трудовой договор. Защита персональных данных работника.	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций взаимодействия звеньев финансовой системы. Учебные действия в период проведения тренингов
ОПК-1; ПК-11	Рабочее время. Время отдыха.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ОПК-1; ПК-11	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Оплата и нормирование труда.	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций проведения финансового планирования и прогнозирования на разных уровнях финансовой системы Учебные действия в период проведения тренингов
ОПК-1; ПК-11	Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Охрана труда.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ОПК-1; ПК-11	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения.	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Учебные действия в период проведения тренингов
ОПК-1; ПК-11	Общая характеристика международно-правового регулирования труда.	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.

Оценивание результатов формирования компетенций в рамках дисциплины у обучающихся заочной формы обучения осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Текущий контроль осуществляется в течение семестра.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета/экзамена.

Зачетное занятие для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным вопросам. Зачетное занятие проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии. Процедура проведения оценочных мероприятий имеет следующий вид:

А) Текущий контроль.

- В конце каждой лекции или практического занятия обучающимся выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме.
- Срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию).
- Обучающимся, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия.
- Подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля.
- Результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения обучающихся.
- Обучающимся, не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю, выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

Б1) Промежуточная аттестация для обучающихся заочной формы обучения.

- Зачетное занятие проводится по расписанию сессии.
- Форма проведения занятия – письменная контрольная работа.
- Вид контроля – фронтальный.
- Требование к содержанию контрольной работы – дать краткий ответ на поставленный вопрос (задание).
- Количество вопросов в зачетном задании – 2.
- Итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы.
- Проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы.
- Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося (при получении зачета).

Обучающимся, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке. При ликвидации задолженности после сессии обучающемуся выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен. Критерии оценки

7.2. Текущий контроль успеваемости (ТК)

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен, а также критерии оценки представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ОПК-1)-1-1 З (ПК-11)-2-1	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7, 11,15
З (ОПК-1)-1-2 З (ПК-11)-2-2	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25

З (ОПК-1)-1-3 З (ПК-11)-2-3	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25
З (ОПК-1)-1-4 З (ПК-11)-2-4	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25
У (ОПК-1)-1-1 У (ПК-11)-2-1	Сборник задач и упражнений: 1, 2, 3, 9, 10
У (ОПК-1)-1-2 У (ПК-11)-2-2	Перечень тем докладов: 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19
У (ОПК-1)-1-3 У (ПК-11)-2-3	Сборник задач и упражнений: 4, 5, 6, 7, 8
У (ОПК-1)-1-4 У (ПК-11)-2-4	Перечень тем докладов: 1, 2, 5, 7, 10, 12, 14, 16, 18
В (ОПК-1)-1-1 В (ПК-11)-2-1	Тесты
В (ОПК-1)-1-2 В (ПК-11)-2-2	Тесты
В (ОПК-1)-1-3 В (ПК-11)-2-3	Тесты
В (ОПК-1)-1-4 В (ПК-11)-2-4	Тесты

Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему; - последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему, учитывал положения законодательства и финансовых показателей; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает квалифицированные выводы и обобщения
Хорошо	- обучающийся твердо усвоил тему, по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - делает выводы и обобщения	- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы; - не допускает существенных неточностей в анализе проблем; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - аргументирует научные положения; - делает квалифицированные выводы и обобщения
Удовлетворительно	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений;	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем; - испытывает затруднения в практическом применении финансовых знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений;
Неудовлетворительно	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - не формулирует выводов и обобщений;	- обучающийся не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений

Студентам, проявившим активность во время занятий, общий балл по текущему контролю может быть увеличен на 20%.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя юридические понятия, ссылаясь на нормативно-правовую базу.
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя финансовые понятия.
Удовлетворительно	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.
Неудовлетворительно	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.

Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению задач и по созданию моделей изучаемых явлений

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	обучающийся самостоятельно и правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Хорошо	обучающийся самостоятельно и в основном правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны полные, достаточно обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
Удовлетворительно	обучающийся в основном правильно построил модель изучаемого предмета, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.	даны в основном правильные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	обучающийся не построил модель изучаемого предмета.	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Критерии оценки учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
Отлично	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Хорошо	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
Удовлетворительно	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
Неудовлетворительно	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

Перечень компетенций для промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ОПК-1)-1-1 З (ПК-11)-2-1	вопросы к зачету 1, 3, 5, 7, 9
З (ОПК-1)-1-2 З (ПК-11)-2-2	вопросы к зачету 2, 4, 6, 8, 10-24
З (ОПК-1)-1-3 З (ПК-11)-2-3	вопросы к зачету 25, 26-30
З (ОПК-1)-1-4 З (ПК-11)-2-4	вопросы к зачету 31-35, 36-43
У (ОПК-1)-1-1 У (ПК-11)-2-1	Сборник задач и упражнений 1, 3, 7
У (ОПК-1)-1-2 У (ПК-11)-2-2	Сборник задач и упражнений 2,4
У (ОПК-1)-1-3 У (ПК-11)-2-3	Сборник задач и упражнений 5, 6, 9
У (ОПК-1)-1-4 У (ПК-11)-2-4	Сборник задач и упражнений 8,10
В (ОПК-1)-1-1 В (ПК-11)-2-1	Тесты
В (ОПК-1)-1-2 В (ПК-11)-2-2	Тесты
В (ОПК-1)-1-3 В (ПК-11)-2-3	Тесты
В (ОПК-1)-1-4 В (ПК-11)-2-4	Тесты

Перечень вопросов студентам для подготовки к зачету по учебной дисциплине

1. Предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права как отрасли права.
3. Трудовое право — одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Сфера действия норм трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства. Тенденции его развития.
7. Роль и основные функции трудового права на современном этапе.
8. Источники трудового права: понятие и виды.
9. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
10. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
11. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
12. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
13. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в единообразном применении норм законодательства о труде.
15. Отраслевые принципы трудового права.
16. Субъекты трудового права: понятие и общая характеристика.
17. Основные трудовые права и обязанности работника.
18. Работодатель как субъект трудового права.
19. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
20. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
21. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
22. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.
23. Система правоотношений в науке трудового права.
24. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая праводееспособность.
25. Содержание трудового правоотношения.
26. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
27. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Их субъекты и содержание.
28. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны и значение.
29. Основные принципы социального партнерства.
30. Уровни социального партнерства в сфере труда.
31. Коллективный договор: понятие, стороны, его значение в условиях рыночной экономики.
32. Структура и содержание коллективного договора.
33. Порядок заключения коллективного договора и срок его действия.
34. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
35. Участие работников в управлении организацией.
36. Ответственность сторон социального партнерства.
37. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
38. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Гарантии и компенсации безработным.
39. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
40. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
41. Запрещение дискриминации в сфере труда.
42. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-право-вых договоров о труде.
43. Стороны трудового договора.

44. Содержание трудового договора.
45. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
46. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
47. Трудовая книжка и ее значение.
48. Виды трудовых договоров.
49. Срочный трудовой договор.
50. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
51. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
52. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
53. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
54. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
55. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
56. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
57. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц.
58. Особенности регулирования труда надомников.
59. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
60. Особенности регулирования труда педагогических работников.
61. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
62. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
63. Понятие и виды переводов на другую работу.
64. Временный перевод на другую работу.
65. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
66. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
67. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий работника.
68. Основания, условия и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
69. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
70. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
71. Порядок увольнения работника и производства расчета. Выходные пособия.
72. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
73. Защита персональных данных работника.
74. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
75. Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма и действие.
76. Понятие и виды рабочего времени.
77. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
78. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
79. Сверхурочная работа: понятие, случаи, порядок привлечения и компенсация.
80. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация.
81. Понятие и виды времени отдыха.
82. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
83. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
84. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
85. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
86. Оплата труда работников бюджетной сферы.
87. Формы и системы заработной платы.

88. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
89. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда и ее государственные гарантии.
90. Ограничение удержаний из заработной платы.
91. Нормирование труда.
92. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
93. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
94. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
95. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
96. Гарантийные выплаты и доплаты: понятие и их виды
97. Компенсационные выплаты: понятие и виды.
98. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
99. Поощрения за труд и порядок их применения.
100. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
101. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения, обжалования и снятия.
102. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основание и условия.

Сборник задач и упражнений к зачету

1. Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам. Как решается вопрос для безработной об этом отпуске? Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где? Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

2. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится девять часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

3. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме на завод слесарей, пришел в отдел кадров предприятия трудоустраиваться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

4. При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8—10 тыс.Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамяном? Дайте мотивированный ответ.

5. 17-летние подруги после окончания средней школы, желая трудоустроиться, читали газету «Биржа труда». В ней они увидели объявление о приеме на следующие вакансии: -швея на швейное производство; -рабочий на лакокрасочное производство; -кондуктор автобуса; -продавец в продовольственный магазин; -секретарь судебного заседания в районный суд; -крупье в казино. Могут ли девушки претендовать на эти вакансии? Дайте мотивированный ответ.

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

7. Гражданин Виноградов, проходя мимо стройки, увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Виноградов может приступать к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в управление «Стройтрест No 25» для оформления трудового договора. Виноградов сдал прорабу заявление и трудовую книжку, а на следующий день приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о его приеме на работу нет, поскольку директор стройуправления отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов. Может ли Виноградов требовать оформления своих трудовых отношений со «Стройтрестом No 25»? Если да, то на каком основании?

8. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора.Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ

9. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной? Какой будет размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать? Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

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

11. В городском центре занятости уволенному по несоответствию по состоянию здоровья доктору Леонову (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

12. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20 % пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата

пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

13. Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам. Как решается вопрос для безработной об этом отпуске? Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

14. При ознакомлении с приказом о приеме на работу токарь Сидорецкий обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было. Законно ли установлено испытание Сидорецкому? Каков порядок назначения испытания при приеме на работу?

15. Гражданин Вакулин пришел трудоустраиваться на работу на завод «Сигнал». В отделе кадров он сказал, что трудовую книжку потерял, и попросил завести ему дубликат. Как должны поступить в отделе кадров завода «Сигнал» и на основании каких норм права?

16. Завод «Юпитер», расположенный в Санкт-Петербурге, построил новое помещение для механосборочного цеха в г. Всеволожске (Ленинградская область). Директор завода издал приказ о том, что с 1 февраля 2003 г. цех начинает работать в новом помещении и с этой даты туда должны выходить на работу все работники цеха. Некоторые рабочие и инженеры не согласились с приказом, мотивируя тем, что он издан без их согласия. Требуется ли в данном случае согласие работников на направление на работу в новое помещение цеха? По каким признакам можно отличить перевод на другую работу от перемещения?

17. Гражданка Ларионова была принята на работу кассиром в магазин No 3 Санкт-Петербургского торгового дома «Сытный двор» на ул. Пограничника Гарькавого (Красносельский район). Через год администрация торгового дома издала приказ о направлении Ларионовой на постоянную работу кассиром в магазин No 5 того же торгового дома, расположенный на Бухарестской ул. (Фрунзенский район). Ларионова не согласилась с приказом, объясняя, что магазин No 5 далеко от ее места жительства.Законно ли направление Ларионовой в магазин No 5? (При решении задачи необходимо учитывать, что юридическим лицом, имеющим право приема на работу, является ООО «Санкт-Петербургский торговый дом «Сытный двор», а все магазины входят в него в качестве структурных подразделений).

18. Старшего инженера отдела Николаеву перевели приказом директора НИИ «Нефтепроект» на постоянную работу на должность заместителя главного инженера института со значительно более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Николаева возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственная. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью. Законны ли действия администрации НИИ «Нефтепроект»? Дайте юридически обоснованный ответ

19. Гражданин Митрофанов был принят в ЗАО «Автокомбинат No 3» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но Митрофанов приступить к новой работе отказался. Правомерен ли отказ Митрофанова? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

20. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки завода «Деталь». Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключали трудовой договор о другой работе, а расчищать территорию не их функция.

Правомерны ли действия директора завода? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

21. Директор предприятия 17 февраля издал приказ о том, что с 20 апреля завод переходит с двухсменного на трехсменный режим работы в целях более эффективного и рационального использования производственных мощностей. Ряд работников, среди которых были два инвалида, одинокая мать с трехлетним ребенком и двое несовершеннолетних, заявили, что они и ехотят работать в ночную смену, и обратились в орган федеральной инспекции труда. Дайте разъяснение работникам в качестве государственного инспектора труда.

22. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов. Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

23. В адрес машиностроительного завода по морю прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить корабль из-за недо-статка докеров, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт 20 человек для разгрузки корабля, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через два дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся на судне. Имели ли право работники завода отказаться от работы в порту при данных обстоятельствах? Какие меры вправе был принять директор завода, чтобы предотвратить простой?

24. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24-часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласились с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению штатов, поскольку в организации мало работы. Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации?

25. Экспедитор Мошкина с окладом 2500 руб. в месяц в связи с рождением ребенка попросила администрацию на период кормления ребенка перевести ее на работу, не связанную с разъездами. Администрация перевела Мошкину на должность кладовщика (оклад 2000 руб. в месяц), сохранив за ней средний заработок по прежней должности. Узнав, что 11-месячный ребенок Мошкиной находится на искусственном вскармливании, администрация предложила ей вернуться на прежнюю работу. Мошкина не согласилась и обратилась за консультацией в адвокатскую контору. В роли адвоката разъясните заявительнице: -имела ли она право требовать перевода на другую работу? - законно ли предложение администрации?

26. Гражданка Ларичева работала раскройщицей тканей в ателье. По трудовому договору ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Однако срок аренды истек, и магазин отказался его продлить. Ларичеву направили на работу в филиал ателье, расположенный в другом районе города, где ее выработка, а соответственно и заработок значительно снизились. Можно ли рассматривать действия администрации ателье как перевод на другую работу? Законны ли действия администрации в отношении Ларичевой?

27. Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал

увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли Действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

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

29. Заведующий складом Патрикеев подал заявление об увольнении по собственному желанию. Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что Патрикеев не закончил передачу материальных ценностей по складу. В роли адвоката рассудите: -законны ли в данном случае действия администрации? -если нет, то каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки?

30. В отделе НИИ «Теплопроект», где работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан заслуживающим повышения в должности, имеет ученую степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в НИИ работает семь лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает шесть лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка пяти лет; инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает четыре года; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая, за последние пять лет изобретений и публикаций не имела. Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право остаться на работе, а кто подлежит сокращению? Дайте мотивированный ответ.

31. Викторова была принята на работу инженером. В течение года она не справилась с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относилась добросовестно. Может ли она быть уволена? Если да, то на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

32. Слесарь Саламбеков 20 декабря 2001 г. был замечен на работе в нетрезвом состоянии, за что приказом от 10 января 2002 г. ему объявлен выговор. 27 марта он опоздал на работу на два часа, и приказом от 6 ап-реля ему опять обьявили выговор. 12 мая Саламбеков отказался выполнять производственное задание и грубо оскорбил мастера. Приказом от 20 мая он был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Саламбеков не согласился с увольнением и подал иск в суд. Составьте перечень документов, которые должен предъявить в суд представитель работодателя, чтобы подтвердить законность увольнения Саламбекова при условии, что он является членом профсоюза.

33. Гражданин Паршин совершил прогул 31 января 2002 г. Приказом от 28 февраля он был уволен с работы по подпункту«а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. В этот день Паршина на работе не было. Он явился на работу только 15 марта и предъявил больничный лист за период с 28 февраля по 14 марта, однако в отделе кадров принять от него больничный лист отказались и выдали приказ об увольнении и трудовую книжку. Паршин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Законно ли уволен Паршин? Какое решение должен принять суд?

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

35. Работница швейной фабрики Катуева была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен протокол. Директор фабрики издал приказ об увольнении Катуевой с работы. Законно ли это? Обоснуйте ответ.

Студент должен обладать:

— навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);

— навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов (ПК-11).

Основными этапами формирования указанных компетенций при изучении обучающимися дисциплины «Трудовое право» являются последовательное изучение ими содержательно связанных между собой 8 тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми элементами компетенций на уровне знаний, навыков и умений. Итоговая зачетная оценка, полученная с учетом оценивания компетенций на различных этапах их формирования, показывает успешность освоения компетенциями обучающимися.

Критерии оценки уровня овладения обучающимися компетенциями на этапе зачета вопросов по учебной дисциплине.

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
зачтено	- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; делает выводы и обобщения; - владеет системой финансовых понятий. - не допускает существенных неточностей.	- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; - аргументирует научные положения; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; - показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Не зачтено	- обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении финансовых проблем; - слабо владеет системой финансовых понятий.	- испытывает трудности в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Предпринимательство» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный (не более 15 минут)
- решение тестовых заданий
- зачет.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения

максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее семейное законодательство.

Решение заданий (кейс-методы (фрагменты деловой игры)). Решение кейс-методов (фрагменты деловой игры) осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) студента по применению норм семейного права, по правильному толкованию норм закона, быстрому и эффективному ориентированию в системе норм законодательства, по решению вопросов в области семейных правоотношений.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает устно. Длительность решения задания – 10 минут.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема нормативного или правоприменительного материала, необходимо относить на самостоятельную работу обучающихся, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр). Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого студента 20 заданий. При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и нормативными актами не разрешено.

Зачет. Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде зачета. Зачет проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До зачета не допускаются студенты, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований). Зачет может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных студентом на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах). Фамилии обучающихся, получивших зачет автоматически, объявляются в день проведения зачета, до начала промежуточного испытания.

До начала зачета все студенты группы размещаются в аудитории, по одному человеку за столом. Проведение зачета состоит из одного этапа: ответ на вынесенные заранее вопросы (вопросы из утвержденного перечня, утвержденного на кафедре)

В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов. По результатам преподаватель выставляет студенту зачет.

РАЗДЕЛ 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Стребкова Л.Н. Основы предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стребкова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 112 c. Гриф — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44984.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Пиньковецкая Ю.С. Государственное регулирование и поддержка развития предпринимательства [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пиньковецкая Ю.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 244 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48880.— ЭБС «IPRbooks»
3. Тактаров Г.А. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тактаров Г.А., Григорьева Е.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2014.— 320 c. Гриф УМО — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18861.— ЭБС «IPRbooks»
4. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика»/ Философова Т.Г., Быков В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 295 c. гриф МО, УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40462.— ЭБС «IPRbooks»
5. Яковлев Б.И. Организация производства и предпринимательство в АПК [Электронный ресурс]: учебник/ Яковлев Б.И., Яковлев В.Б.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Квадро, 2016.— 480 c. гриф МСХ— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60207.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

1. Бессолицын А.А. История российского предпринимательства [Электронный ресурс]: учебник/ Бессолицын А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 400 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17018.— ЭБС «IPRbooks»
2. Борзило Е.Ю. Антимонопольные риски предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: научно-практическое руководство/ Борзило Е.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Статут, 2014.— 335 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29118.— ЭБС «IPRbooks»
3. Грибов В.Д. Малое инновационное предпринимательство и его роль в реализации стратегии инновационного развития России [Электронный ресурс]: монография/ Грибов В.Д., Камчатников Г.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 187 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48911.— ЭБС «IPRbooks»
4. Ершова И.В. Малое и среднее предпринимательство [Электронный ресурс]: правовое обеспечение/ И.В. Ершова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Юриспруденция, 2014.— 457 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23017.— ЭБС «IPRbooks»
5. Костылева С.Ю. Экономические основы предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент»/ Костылева С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Букс, 2015.— 171 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34305.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Косов М.Е. Налогообложение предпринимательской деятельности. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для магистров, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит», по программе «Налоги и налогообложение»/ Косов М.Е., Крамаренко Л.А., Эриашвили Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 431 c. Гриф НИИ. Гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52515.

7. Ручкин Г.Ф.Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства. Совершенствование правового регулирования [Электронный ресурс]: монография/ Г.Ф. Ручкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48878.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Суглобов А.Е. Экономическая безопасность предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность»/ Суглобов А.Е., Хмелев С.А., Орлова Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 271 с. Гриф НИИ. Гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21011
9. Тарануха Ю.В. Конкуренция и конкурентоспособность [Электронный ресурс]: монография/ Тарануха Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 335 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48906.— ЭБС «IPRbooks»

РАЗДЕЛ 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Поддержкабизнеса.рф
2. Карьерист [Электронный ресурс] - [Ростов – на - Дону], 2009 – 2011, - форма доступа http://www.career-st.ru, свободная.
3. http://www.businessdelo.ru/bplan1.html Портал для начинающих предпринимателей. (Дата обращения: 06.03.2013г.)
4. Информационно-правовая система «Консультант Плюс», «Гарант».
5. Видео-лекция Макарычев Ю.И. на тему «Трудовое право» (электронная библиотека КИС»РосНОУ»)

РАЗДЕЛ 10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Трудовое право» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК- 44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составитель): _____ Кундрюцкова И.В., к.полит.н., доцент