

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Документальная информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.03.2022 22:29:49
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


личная подпись В.В. Шутенко
инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

Председатель совета


личная подпись В.В. Шутенко
инициалы, фамилия

Былинкина Елена Викторовна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Трудовое право

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 4 (з.е.)

Всего учебных часов: 144 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	6	7	7

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Приобретение студентами компетенций посредством системного и последовательного изучения трудового права России как отрасли права и законодательства, его элементов, освоение понятийных категорий отраслевой науки, анализ современного состояния и тенденций развития трудового права
Задачи дисциплины	освоение студентами основных теоретических положений, категорий трудового права освоение методов анализа трудовых правоотношений приобретение практических навыков работы с нормативно-правовыми актами овладение навыками оперативного поиска правовой информации приобретение студентами навыков анализа и решения юридических задач Приобретение навыков рассмотрения и разрешения трудовых споров

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Основы управления персоналом и тайм-менеджмента Правоведение
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Безопасность трудовой деятельности Корпоративная социальная ответственность Мотивация трудовой деятельности персонала Управление социальным развитием организации

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
УК-2.1	Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Должен знать действующее трудовое законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Тест
УК-2.2	Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Должен уметь использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Выполнение реферата
УК-2.3	Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией	Должен владеть навыками работы с нормативно-правовой документацией	Кейс

ПК5 Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом			
ПК-5.1	Знать: показатели, способы, технологии и процессы планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала, законодательство о труде и охране труда	Должен знать законодательство о труде и охране труда	Тест
ПК-5.2	Уметь: осуществлять процессы планирования, нормирования, организации, охраны, оплаты и стимулирования труда персонала; использовать законодательство о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Должен уметь использовать законодательство о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Выполнение реферата
ПК-5.3	Владеть: навыками использования показателей, применения способов и технологий ведения процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; навыками использования законодательства о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Должен владеть навыками использования законодательства о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Кейс

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Общая характеристика трудового права	<p>Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права.</p> <p>Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда.</p> <p>Цели и задачи трудового права.</p> <p>Характерные признаки предмета трудового права.</p> <p>Трудовые и иные тесно с ними связанные общественные отношения, входящие в предмет регулирования трудового права.</p> <p>Особенности метода трудового права, основные специфические черты метода трудового права.</p> <p>Основные функции трудового права: понятие и классификация.</p> <p>Понятие системы трудового права как отрасли права, основные элементы системы.</p> <p>Институты трудового права.</p> <p>Понятие правовых принципов, их классификация.</p> <p>Понятие источников трудового права и их виды.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

2.	<p>Система правоотношений трудового права.</p> <p>Субъекты трудового права</p>	<p>Общая характеристика и понятие системы правоотношений трудового права.</p> <p>Структура трудового правоотношения: субъекты, содержание.</p> <p>Основания возникновения трудового правоотношения: трудовой договор, сложные юридические фактические составы.</p> <p>Субъекты иных правоотношений, связанных с трудовыми, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения указанных правоотношений.</p> <p>Понятие субъекта права.</p> <p>Понятие и критерии классификации субъектов трудового права.</p> <p>Правовой статус субъектов трудового права.</p> <p>Основные элементы правового статуса.</p> <p>Трудовая правосубъектность.</p> <p>Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права.</p> <p>Виды правовой ответственности субъектов трудового права.</p> <p>Характеристика основных субъектов трудового права.</p> <p>Органы по рассмотрению трудовых споров как субъекты трудового права.</p> <p>Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права. Федеральная служба занятости населения как субъект трудового права.</p> <p>Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права.</p>	<p>9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2</p>	<p>УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
----	--	---	--	--

3.	Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование трудоустройства и занятости	<p>Понятие, принципы, система и формы социального партнерства.</p> <p>Стороны социального партнерства и их представители.</p> <p>Государство в системе социального партнерства.</p> <p>Органы социального партнерства.</p> <p>Характеристика коллективного договора. Функции коллективного договора.</p> <p>Понятие и виды социально-партнерских соглашений.</p> <p>Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ.</p> <p>Государственная политика в области занятости населения.</p> <p>Права граждан в области занятости</p> <p>Понятие занятости и ее формы.</p> <p>Понятие безработицы.</p> <p>Правовой статус безработного.</p> <p>Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты.</p> <p>Материальная и иная помощь безработным гражданам.</p> <p>Понятие трудоустройства, его формы и значение.</p> <p>Органы трудоустройства.</p> <p>Система органов занятости. Федеральная служба занятости населения. Ее правовой статус.</p> <p>Негосударственные службы занятости (кадровые агентства).</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
----	---	--	---	--

4.	Трудовой договор	<p>Понятие, содержание и значение трудового договора.</p> <p>Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.</p> <p>Работодатель и работник как стороны трудового договора.</p> <p>Содержание трудового договора.</p> <p>Испытательный срок и его значение.</p> <p>Виды трудовых договоров.</p> <p>Порядок заключения трудового договора.</p> <p>Изменение трудового договора.</p> <p>Переводы и перемещения на другую работу.</p> <p>Командировка: понятие, правовое регулирование.</p> <p>Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Правовые последствия аттестации.</p> <p>Гарантии для работников при аттестации.</p> <p>Прекращение трудового договора.</p> <p>Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы.</p> <p>Классификация оснований прекращения трудового договора.</p> <p>Общие основания прекращения трудового договора.</p> <p>Расторжение трудового договора по соглашению сторон.</p> <p>Расторжение срочного трудового договора.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.</p> <p>Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных обязательных правил при заключении трудового договора.</p> <p>Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие при увольнении с работы.</p> <p>Правовые последствия незаконного увольнения с работы.</p> <p>Трудовая книжка и порядок ее ведения.</p>	<p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2</p>	<p>УК-2.1</p> <p>УК-2.2</p> <p>УК-2.3</p> <p>ПК-5.1</p> <p>ПК-5.2</p> <p>ПК-5.3</p>
----	------------------	--	--	---

5.	Рабочее время и время отдыха	<p>Понятие рабочего времени. Юридический и экономический аспекты.</p> <p>Значение правового регулирования рабочего времени.</p> <p>Нормы труда (нормирование рабочего времени)</p> <p>Виды рабочего времени</p> <p>Режим работы.</p> <p>Виды режимов рабочего времени.</p> <p>Учет рабочего времени.</p> <p>Понятие времени отдыха.</p> <p>Виды времени отдыха.</p> <p>Право работника на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>Круг лиц, имеющих право на отпуск.</p> <p>Виды и продолжительность отпусков.</p> <p>Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.</p> <p>Порядок предоставления и использования отпусков.</p> <p>Иные периоды освобождения от работы.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
6.	Оплата и нормирование труда	<p>Понятие оплаты труда.</p> <p>Отличие заработной платы по трудовому договору от вознаграждения по гражданско-правовому договору.</p> <p>Права работников в сфере оплаты труда.</p> <p>Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.</p> <p>Понятие тарифной системы.</p> <p>Основные государственные гарантии по оплате труда работников.</p> <p>Минимальный размер оплаты труда.</p> <p>Ограничение удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя.</p> <p>Исчисление средней заработной платы.</p> <p>Порядок и сроки выплаты заработной платы.</p> <p>Оплата труда при отклонениях от обычных условий работы.</p> <p>Формы материального стимулирования труда работников.</p> <p>Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.</p> <p>Нормирование труда: понятие и система установленных гарантий.</p> <p>Нормы труда: понятие, виды.</p> <p>Разработка и утверждение типовых норм труда.</p> <p>Введение, замена и пересмотр норм труда.</p> <p>Обязанность работодателя по обеспечению нормальных условий работы для выполнения норм выработки.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

7.	Гарантии и компенсации	<p>Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления.</p> <p>Гарантийные и компенсационные выплаты.</p> <p>Гарантии при направлении работников в служебные командировки.</p> <p>Понятие служебной командировки.</p> <p>Гарантии при переезде на работу в другую местность.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p> <p>Порядок их предоставления.</p> <p>Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>Выходные пособия.</p> <p>Другие гарантии и компенсации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
8.	Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	<p>Понятие и значение дисциплины труда.</p> <p>Методы обеспечения трудовой дисциплины.</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка: понятие и порядок утверждения.</p> <p>Основные обязанности работников и работодателя.</p> <p>Меры поощрения за успехи в работе.</p> <p>Порядок их применения.</p> <p>Дисциплинарная ответственность в системе юридической ответственности.</p> <p>Понятие общей дисциплинарной ответственности.</p> <p>Специальная дисциплинарная ответственность и ее виды.</p> <p>Основания привлечения к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Понятие дисциплинарного проступка, юридический состав.</p> <p>Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.</p> <p>Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

9.	<p>Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.</p> <p>Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.</p> <p>Виды материальной ответственности работников.</p> <p>Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб.</p> <p>Полная материальная ответственность и ее пределы.</p> <p>Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.</p> <p>Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.</p> <p>Определение размера ущерба и порядок его возмещения.</p> <p>Порядок взыскания ущерба.</p> <p>Материальная ответственность работодателя перед работником.</p> <p>Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды.</p> <p>Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p>	<p>9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2</p>	<p>УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>
10.	<p>Квалификация работника.</p> <p>Профессиональный стандарт.</p> <p>Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников</p>	<p>Понятие квалификации работника и профессионального стандарта</p> <p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: понятие, формы.</p> <p>Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.</p> <p>Ученический договор: понятие, виды, стороны.</p> <p>Содержание ученического договора.</p> <p>Срок и форма ученического договора.</p> <p>Действие ученического договора.</p> <p>Время и оплата ученичества.</p> <p>Права и обязанности учеников по окончании ученичества.</p> <p>Основания расторжения ученического договора.</p>	<p>9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2</p>	<p>УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3</p>

11.	Охрана труда	<p>Понятие охраны труда.</p> <p>Содержание института охраны труда по трудовому праву.</p> <p>Государственная политика в области охраны труда.</p> <p>Органы управления охраны труда. Служба охраны труда.</p> <p>Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.</p> <p>Создание здоровых и безопасных условий труда.</p> <p>Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.</p> <p>Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.</p> <p>Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.</p> <p>Правила по охране труда, обязательные для работодателя.</p> <p>Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин.</p> <p>Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды.</p> <p>Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.</p> <p>Порядок расследования несчастных случаев на производстве.</p> <p>Общие положения.</p> <p>Комиссии по расследованию: состав, полномочия.</p> <p>Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев.</p> <p>Акт о несчастном случае на производстве.</p> <p>Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.</p>	<p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2</p>	<p>УК-2.1</p> <p>УК-2.2</p> <p>УК-2.3</p> <p>ПК-5.1</p> <p>ПК-5.2</p> <p>ПК-5.3</p>
-----	--------------	--	--	---

12.	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	<p>Основные способы защиты трудовых прав работников.</p> <p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Органы государственного надзора и контроля.</p> <p>Защита трудовых прав профессиональными союзами.</p> <p>Формы самозащиты работниками трудовых прав.</p> <p>Понятие трудовых споров, причины их возникновения.</p> <p>Классификация трудовых споров.</p> <p>Система органов по рассмотрению трудовых споров.</p> <p>Подведомственность трудовых споров.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.</p> <p>Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция.</p> <p>Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС.</p> <p>Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.</p> <p>Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.</p> <p>Право на забастовку и его реализация.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
-----	--	---	---	--

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 6 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	4
2.	3	1	0	2	4
3.	1	1	0	0	4
4.	6	2	0	4	6
5.	6	2	0	4	6
6.	6	2	0	4	6
7.	3	1	0	2	4
8.	5	1	0	4	6
9.	6	2	0	4	6
10.	2	0	0	2	4
11.	3	1	0	2	4
12.	4	2	0	2	6
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	52	16	0	32	92

Форма обучения: очно-заочная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	4
2.	3	1	0	2	4
3.	3	1	0	2	4
4.	5	1	0	4	8
5.	3	1	0	2	6
6.	3	1	0	2	8
7.	3	1	0	2	6
8.	3	1	0	2	8
9.	3	1	0	2	8
10.	3	1	0	2	4
11.	3	1	0	2	4
12.	3	1	0	2	6
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	12	0	26	102

Форма обучения: заочная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	6
2.	1	1	0	0	8
3.	0	0	0	0	8
4.	3	1	0	2	8
5.	2	1	0	1	8
6.	2	1	0	1	8
7.	0	0	0	0	8
8.	2	1	0	1	8
9.	2	1	0	1	8
10.	0	0	0	0	6
11.	1	0	0	1	8
12.	2	1	0	1	8
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	20	8	0	8	124

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитию им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по

которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-5.1»

Вопрос №1 .

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от:

Варианты ответов:

1. все ответы верны
2. квалификации работника
3. сложности и количества выполняемой работы
4. качества и условий выполняемой работы

Вопрос №2 .

Заработная плата работнику устанавливается:

Варианты ответов:

1. трудовым договором
2. все ответы верны
3. коллективным договором
4. гражданско-правовым договором

Вопрос №3 .

Заработная плата выплачивается не реже чем:

Варианты ответов:

1. каждые полмесяца
2. каждый месяц
3. каждые 3 недели
4. каждые 10 дней

Вопрос №4 .

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:

Варианты ответов:

1. 20 процентов от начисленной месячной заработной платы
2. 40 процентов от начисленной месячной заработной платы
3. 60 процентов от начисленной месячной заработной платы
4. 90 процентов от начисленной месячной заработной платы

Вопрос №5 .

Гарантии - это:

Варианты ответов:

1. средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений
2. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами
3. форма защиты трудовых прав
4. форма реализации трудовых прав

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»

1. Понятие и значение правовых принципов. Их классификация.
2. Гарантии соблюдения принципов трудового права
3. Источники трудового права и их виды
4. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников)
5. Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты
6. Источники международно-правового регулирования труда
7. Соотношение трудового законодательства РФ с международными договорами и конвенциями
8. Международно-правовое регулирование труда в системе российского права.
9. Сравнительный анализ международно-правового и российского трудового права по отдельным институтам.
10. Локальное регулирование труда.
11. Разграничение компетенции органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области регулирования труда.
12. Особенности законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
13. Общее и специальное законодательство о труде.
14. Судебная практика и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа

Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «ПК-5.3»

При заключении коллективного договора на производственном предприятии "Элерон" представителями работников было предложено в качестве поощрения включить следующие меры: лучшим работникам по итогам работы за год выплачивать дополнительные денежные премии; лучшего по профессии награждать поездкой работника с семьей на отдых за счет работодателя. Однако, представители работодателя возразили, что такие меры не могут быть предусмотрены в коллективном договоре. Проанализируйте ситуацию. Могут ли данные положения быть включены в условия коллективного договора по законодательству России?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений

Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
---------	---

Кейс для формирования «ПК-5.3»

Работник Котов И.В. был принят на работу продавцом магазина с 2-месячным испытательным сроком. По истечении указанного срока с его согласия испытательный срок продлен еще на один месяц. В течение этого месяца за ненадлежащее исполнение своих обязанностей работник был уволен. Котов И.В. не согласился с данным решением. Соответствует ли подобное увольнение законодательству России? Обоснуйте свой ответ.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений

Отлично	<p>Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений</p>
---------	--

Тест для формирования «УК-2.1»

Вопрос №1 .

Метод трудового права – это:

Варианты ответов:

1. Совокупность приемов и способов регулирования отношений трудового права
2. Совокупность приемов и способов охраны трудового права
3. способы закрепления норм трудового права
4. способы защиты трудовых прав работников
5. все ответы верны

Вопрос №2 .

В предмет трудового права входят:

Варианты ответов:

1. отношения между подрядчиками и заказчиками
2. отношения по выплате пенсий
3. отношения по социальному партнерству
4. отношения по выплате ежемесячного пособия на ребенка

Вопрос №3 .

Трудовое право является:

Варианты ответов:

1. подотраслью права социального обеспечения
2. самостоятельной отраслью права
3. институтом гражданского права
4. институтом права социального обеспечения

Вопрос №4 .

Трудовое право – это отрасль российского права:

Варианты ответов:

1. публичная
2. частная
3. частно-публичная

Вопрос №5 .

Принципы трудового права - это:

Варианты ответов:

1. основополагающие идеи, которые характеризуют систему гражданско-правовых отношений и определяют основу их строения и развития;
2. совокупность норм права, которые регулируют трудовые отношения
3. закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи начала, которые

пронизывают всё трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «УК-2.2»

1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, органы социального партнерства.
2. Стороны и представительство сторон социального партнерства в сфере труда.
3. Формы социального партнерства в сфере труда.
4. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
5. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: состав, порядок формирования, компетенция.
6. Коллективные договоры и их роль в условиях рыночной экономики.
7. Коллективные договоры в организациях: понятие, значение, содержание.
8. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и иные формы социального партнерства на примере конкретной организации, объединения работодателей.
9. Исторический опыт и значение коллективного договора в России.
10. Коллективные соглашения по социально-трудовым вопросам.
11. Коллективные соглашения на отдельных уровнях системы социального партнерства (федеральном, отраслевом, в субъектах РФ, в муниципальных образованиях).

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «УК-2.3»

Иванов Р.В. 1975 г.р. пришел устраиваться на работу в транспортную организацию водителем автобуса. К этому моменту стаж работы водителем Иванова Р.В, составлял 15 лет. На собеседовании специалист отдела кадров сказал Иванову Р.В., что его квалификация соответствует предъявляемым требованиям, но он не проходит по возрасту, так как в объявлении указано, что организация набирает водителей в возрасте до 35 лет. Соответствует ли данное требование принципам трудового права? Дайте ответ со ссылками на нормативно-правовые акты. Каким образом Иванов Р.В. может защитить свои права.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Кейс для формирования «УК-2.3»

Токарь Филимонов, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер

потребовал, чтобы Филимонов все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется. Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда? Дайте развернутые ответы на поставленные вопросы.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Общая характеристика трудового права

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод и система трудового права
3. Понятие правовых принципов, их классификация. Гарантии соблюдения принципов трудового

права

4. Понятие и виды функций трудового права

5. Источники трудового права

6. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

Тема 2. Система правоотношений трудового права. Субъекты трудового права

7. Трудовое правоотношение: понятие, структура

8. Основания возникновения трудового правоотношения

9. Субъекты трудового права

10. Трудовая правосубъектность

11. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование трудоустройства и занятости

12. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы

13. Стороны социального партнерства и их представители

14. Понятие и содержание коллективного договора. Порядок его заключения

15. Права граждан в области занятости

16. Порядок признания гражданина безработным. Правовой статус безработного

17. Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты

Тема 4. Трудовой договор

18. Понятие трудового договора. Его отличие от гражданско-правовых договоров о выполнении определенной работы

19. Содержание и форма трудового договора

20. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при его заключении

21. Понятие и виды переводов на другую работу

22. Трудовая книжка. Правила ее ведения, заполнения и хранения

23. Расторжение трудового договора по инициативе работника

24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с противоправным поведением работника

25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с противоправным поведением работника

26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

27. Понятие и виды рабочего времени

28. Понятие сверхурочной работы. Привлечение работника к сверхурочной работе

29. Понятие и виды времени отдыха

30. Ежегодные отпуска. Порядок их предоставления и использования

Тема 6. Оплата и нормирование труда

31. Оплата труда: понятие, формы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

32. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты.

33. Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.

34. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Тема 7. Гарантии и компенсации

35. Гарантии и компенсации, их классификация.

36. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Понятие служебной командировки.

37. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

38. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

39. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы

- обеспечения трудовой дисциплины
- 40. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
- 41. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

- 42. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления
- 43. Материальная ответственность работодателя перед работником
- 44. Материальная ответственность работника, порядок возмещения ущерба
- 45. Полная материальная ответственность работника

Тема 10. Квалификация работника. Профессиональный стандарт. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

- 46. Понятие квалификации работника и профессионального стандарта
- 47. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: понятие, формы.
- 48. Ученический договор: понятие, виды, стороны.
- 49. Содержание ученического договора. Срок и форма ученического договора.

Тема 11. Охрана труда

- 50. Понятие и требования охраны труда
- 51. Организация охраны труда
- 52. Обеспечение прав работников на охрану труда
- 53. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

- 54. Способы защиты трудовых прав работников
- 55. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства
- 56. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора за соблюдением трудового законодательства
- 57. Формы самозащиты работниками трудовых прав
- 58. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров
- 59. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.
- 60. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения
- 61. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения
- 62. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено

Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено
---------------------------	---	-----------------

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение) 4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение) 7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение) 8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение) 9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение) 10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение) 11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение) 12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение) 13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение) 14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение) 15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение) 16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение) 17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение) 18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение) 19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение) 20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение) 21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение) 22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение) 23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение) 24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение) 26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)

Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Бочкарева Н.А.	Трудовое право России	Ай Пи Эр Медиа	2019	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/79438.html	по логину и паролю
9.1.2	Амаглобели Н.Д. Гасанов К.К. Рассолов И.М. Бондов С.Н. Герасимов А.В. Золотарев В.Г. Ахмедов Р.М. Рощина Н.А. Прокопович Г.А. Сапфинова А.А. Васильева О.В. Мальшева М.В. Стригунова Д.П. Чупрова Е.В.	Трудовое право	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/83054.html	по логину и паролю
9.1.3	Буянова М.О. Зайцева О.Б.	Трудовое право России	Феникс	2017	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/59443.html	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Бельгисова К.В.	Трудовое право	Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа	2018	задачник	-	http://www.iprbookshop.ru/78046.html	по логину и паролю
9.2.2	Сапфинова А.А. Волкова В.В.	Трудовые споры в России	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/81697.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2021