

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.12.2023 00:34:31
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcd9bc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


В.В. Шутенко
личная подпись инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета


В.В. Шутенко
личная подпись 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 - 2020

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Приобретение студентами профессиональных 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	Информационно-правовые системы Правоведение
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Мотивация трудовой деятельности персонала Управление человеческими ресурсами

3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ОПК1 владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности			
Знать	Нормативные и правовые документы, регулирующие трудовые и связанные с ними правоотношения	Знает нормативные и правовые документы, регулирующие трудовые и связанные с ними правоотношения	Тест
Уметь	Осуществлять поиск, анализ и использование нормативных и правовых документов, регулирующих трудовые и связанные с ними правоотношения	Умеет осуществлять поиск, анализ и использование нормативных и правовых документов, регулирующих трудовые и связанные с ними правоотношения	Выполнение реферата
Владеть	Навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов, регулирующих трудовые и связанные с ними правоотношения	Владеет навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов, регулирующих трудовые и связанные с ними правоотношения	Кейс
ПК2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде			

Знать	основные способы защиты трудовых прав работников, понятие и классификацию трудовых споров, основания возникновения и виды трудовых споров, принципы рассмотрения трудовых споров, порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок проведения забастовок, рассмотрения несчастных случаев на производстве	Знает основные способы защиты трудовых прав работников, понятие и классификацию трудовых споров, основания возникновения и виды трудовых споров, принципы рассмотрения трудовых споров, порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок проведения забастовок, рассмотрения несчастных случаев на производстве	Тест
Уметь	разрешать конфликтные ситуации, возникающие в трудовом коллективе, индивидуальные и коллективные трудовые споры, урегулировать споры, возникающие при рассмотрении несчастных случаев на производстве, защищать трудовые права работников	разрешать конфликтные ситуации, возникающие в трудовом коллективе, индивидуальные и коллективные трудовые споры, урегулировать споры, возникающие при рассмотрении несчастных случаев на производстве, защищать трудовые права работников	Выполнение реферата
Владеть	способами разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в трудовом коллективе, индивидуальных и коллективных трудовых споров, навыками урегулирования споров, возникающих при рассмотрении несчастных случаев на производстве, способами защиты трудовых прав работников	способами разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в трудовом коллективе, индивидуальных и коллективных трудовых споров, навыками урегулирования споров, возникающих при рассмотрении несчастных случаев на производстве, способами защиты трудовых прав работников	Кейс

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
---	---------------	------------	------------	-------------------------

1.	Общие положения трудоого права	<p>Российский рынок труда на современном этапе.</p> <p>Предмет и метод трудового права.</p> <p>Понятие и значение принципов трудового права.</p> <p>Классификация принципов трудового права.</p> <p>Международно-правовые принципы трудового права.</p> <p>Содержание основных принципов трудового права.</p> <p>Понятие и виды функций трудового права.</p> <p>Регулятивная и охранительная функции трудового права.</p> <p>Содержание социальной, экономической и воспитательной функций трудового права.</p> <p>Понятие и виды источников трудового права.</p> <p>Нормативно-правовые акты как источники трудового права.</p> <p>Конституция РФ, законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, иные подзаконные нормативно-правовые акты.</p> <p>Локальные нормативно-правовые акты и их отличительные признаки.</p> <p>Договоры как источники трудового права.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
----	-----------------------------------	---	---	---

2.	Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права	<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. Трудовая правосубъектность.</p> <p>Основные статусные права и обязанности субъектов трудового права.</p> <p>Юридические гарантии статусных прав субъектов трудового права.</p> <p>Виды правовой ответственности субъектов трудового права.</p> <p>Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права.</p> <p>Характеристика основных субъектов трудового права.</p> <p>Индивидуальные субъекты трудового права.</p> <p>Коллективные субъекты 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>Администрация предприятия, учреждения, организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
----	--	--	---	---

3.	Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюзы	<p>Понятие, становление, значение социального партнерства в России.</p> <p>Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства.</p> <p>Основные принципы социального партнерства. Их характеристика.</p> <p>Система и формы социального партнерства.</p> <p>Стороны социального партнерства и их представители. Представители работников.</p> <p>Представители работодателей.</p> <p>Государство в системе социального партнерства.</p> <p>Органы социального партнерства.</p> <p>Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p> <p>Коллективный договор (понятие, порядок заключения коллективного договора, функции коллективного договора, стороны, содержание, ответственность за нарушение коллективного договора).</p> <p>Понятие и виды социально-партнерских соглашений.</p> <p>Конституционные основы организации и деятельности профсоюзов.</p> <p>Система законодательных актов о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.</p> <p>Задачи и функции профсоюзов.</p> <p>Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права.</p> <p>Профсоюзный орган. Профсоюзный представитель.</p> <p>Принятие решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.</p> <p>Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
----	--	--	---	---

4.	Правовое регулирование трудоустройства и занятости	<p>Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ.</p> <p>Общая характеристика закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», его структура и основное содержание.</p> <p>Государственная политика в области занятости населения.</p> <p>Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации.</p> <p>Права граждан в области занятости (реализация права на защиту от безработицы, право на защиту от необоснованных увольнений, право граждан на самостоятельное трудоустройство у работодателя, право граждан на трудоустройство посредством государственной службы занятости, право граждан на трудоустройство посредством негосударственных организаций).</p> <p>Понятие занятости и ее формы. Занятые и безработные граждане.</p> <p>Понятие безработицы. Правовой статус безработного. Признание граждан безработными.</p> <p>Порядок регистрации безработных.</p> <p>Права и обязанности безработных (право на возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, право на обжалование действий государственных органов по вопросам занятости и их должностных лиц, право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией, право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости, право на досрочное оформление пенсии, право на материальную поддержку в случае потери работы и заработка).</p> <p>Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан.</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>Некоторые особенности трудоустройства отдельных категорий работников.</p> <p>Участие работодателей в обеспечении занятости населения.</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	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
5.	Трудовой договор	Понятие, содержание и значение трудового	9.1.1,	ОПК1 Знать

договора.
Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение.
Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений.
Работодатель и работник как стороны трудового договора.
Содержание трудового договора.
Существенные условия трудового договора.
Условия трудового договора необходимые и факультативные.
Понятие трудовой функции и места работы, иные существенные необходимые условия трудового договора.
Испытательный срок и его значение.
Виды трудовых договоров.
Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок.
Срочные трудовые договоры.
Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности.
Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора.
Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу.
Ограничения при приеме на работу.
Момент вступления трудового договора в силу.
Изменение трудового договора.
Переводы и перемещения на другую работу.
Понятие, классификация и виды переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
Переводы по инициативе сторон трудового договора, по инициативе третьих лиц.
Виды переводов в зависимости от места перевода.
Виды переводов в зависимости от срока перевода.
Временные переводы в случае производственной необходимости. Понятие производственной необходимости, условия перевода.
Материальные гарантии при переводе на другую работу и сроки оплаты переводов.
Правовые последствия незаконных переводов.
Командировка: понятие, правовое регулирование.
Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Правовые последствия аттестации.
Гарантии для работников при аттестации.
Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы.
Классификация оснований прекращения трудового договора.

9.1.2,
9.1.3,
9.2.1,
9.2.2

ОПК1 Уметь
ОПК1 Владеть
ПК2 Знать
ПК2 Уметь
ПК2 Владеть

		<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. Занесение сведений в трудовую книжку. Заполнение и выдача трудовой книжки при увольнении.</p> <p>Дубликат трудовой книжки.</p> <p>Защита персональных данных работника. Понятие персональных данных работника. Хранение, использование и передача персональных данных работников. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.</p>		
6.	<p>Рабочее время и время отдыха.</p> <p>Оплата и нормирование труда</p>	<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 (нормальное, сокращенное и неполное рабочее время, продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, работа в ночное время, работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа)).</p> <p>Режим работы. Виды режимов рабочего времени.</p> <p>Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа.</p> <p>Разделение рабочего дня на части.</p> <p>Учет рабочего времени.</p> <p>Понятие времени отдыха. Право граждан на отдых и его юридические и материальные гарантии.</p> <p>Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, междудневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни.</p> <p>Право работника на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>Порядок предоставления и использования</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть

		<p>отпусков. Ежегодное предоставление отпусков. Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.</p> <p>Понятие оплаты труда. Понятие заработной платы как экономической и правовой категории.</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>Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда.</p> <p>Исчисление средней заработной платы. Порядок и сроки выплаты заработной платы.</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. 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>		
7.	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	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть

8.	Материальная ответственность сторон трудового договора	<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>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
----	--	---	---	---

9.	Охрана труда	<p>Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Государственная политика в области охраны труда. Органы управления охраны труда. Служба охраны труда. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
----	--------------	--	---	---

10.	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 и классификация трудовых споров.</p> <p>Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров.</p> <p>Принципы рассмотрения трудовых споров.</p> <p>Система органов по рассмотрению трудовых споров.</p> <p>Подведомственность трудовых споров.</p> <p>Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.</p> <p>Право на забастовку и его реализация.</p> <p>Порядок объявления и проведения забастовки.</p> <p>Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке.</p> <p>Запрещение локаута. Незаконные забастовки.</p> <p>Правовые последствия участия в незаконной забастовке.</p> <p>Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК2 Знать ПК2 Уметь ПК2 Владеть
-----	--	---	---	---

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная
1.	6	4	2	3	2	1	0	0	0	3	2	1	4	5	9
2.	6	4	2	3	2	1	0	0	0	3	2	1	4	5	9
3.	6	4	0	3	2	0	0	0	0	3	2	0	4	5	9
4.	6	4	0	3	2	0	0	0	0	3	2	0	4	5	9
5.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	6	6	10
6.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	5	6	9
7.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	5	6	9
8.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	5	6	9
9.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	5	6	9
10.	6	6	2	3	3	1	0	0	0	3	3	1	6	6	10
	Промежуточная аттестация														
	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	32	32
Итого	64	56	20	30	26	8	0	0	0	30	26	8	80	88	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 «Знать» компетенции ОПК1

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 .

Под принципами трудового права понимаются:

Варианты ответов:

1. правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
2. нормативные правовые акты в сфере труда;
3. предмет и метод трудового права в совокупности;
4. нормы общей части трудового права;
5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие ее единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

Вопрос №3 .

Предмет трудового права - это:

Варианты ответов:

1. совокупность норм права, регулирующих трудовые отношения
2. Продукция производственного назначения и товаров народного потребления;
3. трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения
4. все ответы верны

Вопрос №4 .

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 №5 .

Субъектами трудового права являются:

Варианты ответов:

1. Физические и юридические лица
2. только граждане РФ и коммерческие организации
3. только физические лица и коммерческие организации
4. юридические лица

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 «Уметь» компетенции ОПК1

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 «Владеть» компетенции ОПК1

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 «Владеть» компетенции ОПК1

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
---------	---

Кейс для формирования «Владеть» компетенции ОПК1

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 «Владеть» компетенции ОПК1

При поступлении на работу в страховую компанию соискателям работы предлагается заполнить анкету, разработанную службой персонала (отделом кадров) и содержащую вопросы о месте жительства, об отношении к спиртному, месте работы родственников, возможности работать сверхурочно и так далее. Соискатель Петров А.Н. отказался заполнять анкету в связи с чем ему было отказано в приеме на работу. Проанализируйте ситуацию. Были ли нарушены нормы трудового 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
---------	---

Тест для формирования «Знать» компетенции ПК2

Вопрос №1 .

По общему правилу, за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

Варианты ответов:

1. замечание, выговор, увольнение
2. замечание, предупреждение, выговор, увольнение
3. замечание, штраф, выговор, увольнение
4. выговор и увольнение

Вопрос №2 .

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

Варианты ответов:

1. Замечание
2. Выговор
3. Увольнение по соответствующим основаниям
4. Все ответы верны

Вопрос №3 .

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

Варианты ответов:

1. одного месяца со дня обнаружения проступка
2. двух месяцев со дня обнаружения проступка
3. трех месяцев со дня обнаружения проступка
4. трех лет со дня обнаружения проступка

Вопрос №4 .

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только:

Варианты ответов:

1. одно дисциплинарное взыскание
2. два дисциплинарных взысканий
3. три дисциплинарных взысканий
4. пять дисциплинарных взысканий

Вопрос №5 .

Обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора является:

Варианты ответов:

1. рассмотрение его с участием посредника

2. рассмотрение его в трудовом арбитраже
3. рассмотрение его примирительной комиссией
4. рассмотрение его комиссией по трудовым спорам

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 «Уметь» компетенции ПК2

Понятие и причины возникновения трудовых споров

Виды трудовых споров

Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров

Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров

Этапы рассмотрения коллективных трудовых споров

Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

Роль государственных органов в разрешении коллективных трудовых споров

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 «Владеть» компетенции ПК2

Работник Щербаков был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить

распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 16 февраля. Согласно графику сменности, с которым Щербаков был своевременно ознакомлен, выходной день приходился на 16 февраля. Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Щербаков указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных Трудовым кодексом. Проанализируйте ситуацию. Какие способы защиты субъективных прав может использовать Щербаков?

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 «Владеть» компетенции ПК2

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	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. Общие положения трудового права

1. Понятие, предмет, метод и функции трудового права
2. Понятие правовых принципов, их классификация
3. Источники трудового права

Тема 2. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права

4. Трудовое правоотношение: понятие, структура
5. Основания возникновения трудового правоотношения
6. Субъекты трудового права

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюзы

7. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы
8. Стороны социального партнерства и их представители
9. Понятие и содержание коллективного договора. Порядок его заключения
10. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права

Тема 4. Правовое регулирование трудоустройства и занятости

11. Права граждан в области занятости
12. Порядок признания гражданина безработным. Правовой статус безработного
13. Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан
14. Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты

Тема 5. Трудовой договор

15. Понятие, содержание и форма трудового договора
16. Порядок заключения трудового договора
17. Понятие и виды переводов на другую работу
18. Расторжение трудового договора по инициативе работника
19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Тема 6. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда

21. Понятие и виды рабочего времени
22. Понятие и виды времени отдыха
23. Оплата труда: понятие, формы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
24. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты.
25. Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
26. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Тема 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

27. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
28. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
29. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора

30. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора
31. Материальная ответственность работодателя перед работником
32. Материальная ответственность работника перед работодателем

Тема 9. Охрана труда

33. Понятие и требования охраны труда
34. Организация охраны труда
35. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Тема 10. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

36. Способы защиты трудовых прав работников
37. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства
38. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция
39. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров
40. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения
41. 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 программно-информационное обеспечение	<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. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 6. «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"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) 3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» Режим доступа: http://biblioclub.ru/ 4. ЭБС издательства «Юрайт» Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/ 5. Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/

Материально-техническое обеспечение	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.
-------------------------------------	---

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.