

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Документальная информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 26.03.2022 20:10:58  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94a1cfd6c652d927620ac07f8fdabb79  
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): 40.03.01 Юриспруденция  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Гражданско-правовой  
(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	3	5	5

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2018

## 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 и законодательства о труде.
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.

## 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	История государства и права России Конституционное право
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Договоры в гражданском праве: практика составления документов Практическая подготовка юридических документов Трудовые споры

## 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 способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации			
Знать	Нормы Конституции РФ, федеральных законов и иных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, знает права и обязанности субъектов трудовых правоотношений, признаки правомерного поведения, условия привлечения к ответственности.	Знает нормы Конституции РФ, федеральных законов и иных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, права и обязанности субъектов трудовых правоотношений, признаки правомерного поведения, условия привлечения к ответственности.	Тест
Уметь	Выявлять требования законодательства к правомерному поведению; оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права.	уметь выявлять требования законодательства к правомерному поведению, оценивать место нормы права в иерархии норм права; сопоставлять признаки своего поведения и требования норм права.	Выполнение реферата

Владеть	Владеть навыками анализа признаков правомерного поведения; навыками разрешения юридических коллизий; навыками квалификации правонарушений.	Владеет навыками анализа признаков правомерного поведения; навыками разрешения юридических коллизий; навыками квалификации правонарушений.	Кейс
ПК5 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности			
Знать	Основные положения материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	Знает основные положения материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	Тест
Уметь	Применять на практике нормативно - правовые акты, содержащие как материальные, так и процессуальные нормы права, а так же совершать юридические действия, связанные с реализацией указанных правовых норм.	Умеет применять на практике нормативно - правовые акты, содержащие как материальные, так и процессуальные нормы права, а так же совершать юридические действия, связанные с реализацией указанных правовых норм.	Выполнение реферата
Владеть	навыками реализации норм материального и процессуального права в профессиональной сфере	Владеет навыками реализации норм материального и процессуального права в профессиональной сфере	Кейс

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

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

1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права	<p>Понятие и виды труда, его роль в развитии общества. Формы общественной организации труда.</p> <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>Трудовое и гражданское право: отграничение предмета регулирования, общие и различные черты метода регулирования.</p> <p>Трудовое и административное право: общее и особенное в предмете и методе регулирования.</p> <p>Трудовое право и право социального обеспечения.</p> <p>Соотношение отрасли трудового права с категориями публичного и частного права.</p> <p>Становление и развитие трудового права.</p> <p>Основные этапы реформы трудовых отношений в Российской Федерации.</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>Предмет, метод и система науки трудового права.</p> <p>Соотношение с другими общественными науками.</p> <p>Трудовое право как учебная дисциплина.</p> <p>Новые тенденции к пониманию сущности и структуры современного трудового права.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	---	---	---	---

2.	Принципы и источники трудового права	<p>Понятие правовых принципов, их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, внутриотраслевые (принципы институтов права).</p> <p>Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их краткая характеристика и взаимосвязь. Значение принципов.</p> <p>Содержание основных принципов трудового права. Критерии их классификации.</p> <p>Гарантии соблюдения 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 источников трудового права и их виды.</p> <p>Конституция РФ и конституции республик в составе РФ.</p> <p>Основные законы о труде: Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые и связанные с ними иные отношения в сфере применения труда работников.</p> <p>Трудовое законодательство — предмет совместного ведения РФ и ее субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ.</p> <p>Подзаконные нормативные акты: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ и др.</p> <p>Акты-соглашения: генеральное, региональное, межотраслевое тарифное, отраслевое тарифное, профессиональное тарифное и др.</p> <p>Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).</p> <p>Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.</p> <p>Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.</p> <p>Общее и специальное законодательство.</p> <p>Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности.</p> <p>Источники международно-правового регулирования труда.</p> <p>Соотношение трудового законодательства РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ), иными международными конвенциями стран СНГ и др.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	--------------------------------------	--	---	---

3.	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 статутные права и обязанности субъектов трудового права.</p> <p>Юридические гарантии статутных 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 ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	--	--	---	---

4.	<p>Правовое положение профсоюзов в сфере труда</p>	<p>Конституционные основы организации и деятельности профсоюзов.  Система законодательных актов о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.  Задачи и функции профсоюзов.  Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права.  Трудовая правосубъектность профсоюзов.  Права и обязанности профсоюзов, их классификация (право профсоюзов на представительство интересов работников, право профсоюзов на содействие занятости, право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений).  Участие профсоюзов в установлении условий труда, в отношениях по контролю за соблюдением трудового законодательства.  Гарантии и защита прав профсоюзов.  Ответственность должностных лиц за нарушение прав профсоюзов.  Профсоюзный орган. Профсоюзный представитель.  Принятие решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.  Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.</p>	<p>9.1.1,  9.1.2,  9.1.3,  9.2.1,  9.2.2</p>	<p>ОПК1 Знать  ОПК1 Уметь  ОПК1 Владеть  ПК5 Знать  ПК5 Уметь  ПК5 Владеть</p>
----	--	--	--	--

5.	Социальное партнерство в сфере труда	<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>Понятие и порядок заключения коллективного договора. Функции коллективного договора.</p> <p>Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса.</p> <p>Содержание и структура коллективного договора.</p> <p>Нормативные, организационные, информационные и обязательственные условия коллективного договора.</p> <p>Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения.</p> <p>Гарантии при ликвидации организации. Контроль за выполнением коллективного договора.</p> <p>Ответственность за нарушение коллективного договора.</p> <p>Понятие и виды социально-партнерских соглашений.</p> <p>Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия.</p> <p>Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключение соглашений.</p> <p>Порядок, сроки разработки и заключения соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	--------------------------------------	---	---	---



6.	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 ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
7.	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.  
Общие основания прекращения трудового

9.1.2,  
9.1.3,  
9.2.1,  
9.2.2

ОПК1 Уметь  
ОПК1 Владеть  
ПК5 Знать  
ПК5 Уметь  
ПК5 Владеть

	<p>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>	
--	---	--

8.	Рабочее время и время отдыха	<p>Взаимосвязь категорий рабочего времени и времени отдыха, как единого института трудового права.</p> <p>Методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.</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. 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. Круг лиц, имеющих право на отпуск.</p> <p>Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников.</p> <p>Отпуска без сохранения заработной платы.</p> <p>Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей).</p> <p>Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.</p> <p>Порядок предоставления и использования отпусков. Ежегодное предоставление отпусков.</p> <p>Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ПК5 Знать ОПК1 Владеть ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	------------------------------	--	---	---

9.	Оплата и нормирование труда	<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>Методы правового регулирования оплаты труда: централизованный, коллективно-договорный и индивидуально-договорный.</p> <p>Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.</p> <p>Понятие тарифной системы. Единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетных отраслей и ее элементы.</p> <p>Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда.</p> <p>Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.</p> <p>Особенности индексации заработной платы.</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. 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	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
----	-----------------------------	--	---	---

10.	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	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
11.	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 ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть

12.	<p>Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора.  Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.  Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.  Виды материальной ответственности работников.  Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб.  Полная материальная ответственность и ее пределы.  Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.  Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.  Определение размера ущерба и порядок его возмещения.  Порядок взыскания ущерба.  Материальная ответственность работодателя перед работником.  Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды.  Возмещение морального вреда, причиненного работнику.</p>	<p>9.1.1,  9.1.2,  9.1.3,  9.2.1,  9.2.2</p>	<p>ОПК1 Знать  ОПК1 Уметь  ОПК1 Владеть  ПК5 Знать  ПК5 Уметь  ПК5 Владеть</p>
13.	<p>Квалификация работника.  Профессиональный стандарт.  Подготовка и дополнительное образование работников</p>	<p>Понятие квалификации работника и профессионального стандарта  Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: понятие, формы.  Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.  Ученический договор: понятие, виды, стороны.  Содержание ученического договора.  Срок и форма ученического договора.  Действие ученического договора.  Время и оплата ученичества.  Права и обязанности учеников по окончании ученичества.  Основания расторжения ученического договора.</p>	<p>9.1.1,  9.1.2,  9.1.3,  9.2.1,  9.2.2</p>	<p>ОПК1 Знать  ОПК1 Уметь  ОПК1 Владеть  ПК5 Знать  ПК5 Уметь  ПК5 Владеть</p>

14.	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>	<p>9.1.1,  9.1.2,  9.1.3,  9.2.1,  9.2.2</p>	<p>ОПК1 Знать  ОПК1 Уметь  ОПК1 Владеть  ПК5 Знать  ПК5 Уметь  ПК5 Владеть</p>
-----	--------------	--	--	--



15.	Защита трудовых прав работников	<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>Федеральная инспекция труда.</p> <p>Основные задачи органов федеральной инспекции труда.</p> <p>Основные полномочия органов федеральной инспекции труда.</p> <p>Порядок инспектирования организаций.</p> <p>Основные права и обязанности государственных инспекторов труда.</p> <p>Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями.</p> <p>Защита трудовых прав профессиональными союзами.</p> <p>Формы самозащиты работниками трудовых прав.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть
16.	Трудовые споры	<p>Понятие трудовых споров, причины их возникновения.</p> <p>Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров.</p> <p>Принципы рассмотрения трудовых споров.</p> <p>Классификация трудовых споров.</p> <p>Система органов по рассмотрению трудовых споров.</p> <p>Подведомственность трудовых споров.</p> <p>Понятие и признаки индивидуального трудового спора.</p> <p>Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.</p> <p>Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция.</p> <p>Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС.</p> <p>Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.</p> <p>Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.</p> <p>Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.</p> <p>Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.</p> <p>Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.</p> <p>Исполнение решений суда.</p> <p>Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.2.1, 9.2.2	ОПК1 Знать ОПК1 Уметь ОПК1 Владеть ПК5 Знать ПК5 Уметь ПК5 Владеть

	<p>кассационном и надзорном порядке.</p> <p>Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.</p> <p>Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров.</p> <p>Предмет коллективных трудовых споров.</p> <p>Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.</p> <p>Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника.</p> <p>Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах.</p> <p>Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции.</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>		
--	--	--	--

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

#### Форма обучения: очная, 3 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	3
2.	3	1	0	2	3
3.	3	1	0	2	3
4.	3	1	0	2	3
5.	3	1	0	2	3
6.	3	1	0	2	3
7.	6	2	0	4	4
8.	6	2	0	4	4
9.	3	1	0	2	4
10.	3	1	0	2	3
11.	3	1	0	2	4
12.	3	1	0	2	4
13.	3	1	0	2	3
14.	3	1	0	2	3
15.	3	1	0	2	4
16.	3	1	0	2	3
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				

	0	0	0	0	0
Итого	58	18	0	36	86

**Форма обучения: очно-заочная, 5 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	4
2.	3	1	0	2	4
3.	3	1	0	2	4
4.	2	1	0	1	4
5.	2	1	0	1	4
6.	3	1	0	2	4
7.	3	1	0	2	6
8.	3	1	0	2	6
9.	3	1	0	2	4
10.	2	1	0	1	4
11.	3	1	0	2	6
12.	3	1	0	2	4
13.	1	0	0	1	4
14.	1	0	0	1	4
15.	2	0	0	2	4
16.	2	0	0	2	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	42	12	0	26	102

**Форма обучения: заочная, 5 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	6
2.	2	1	0	1	6
3.	2	1	0	1	6
4.	0	0	0	0	6
5.	0	0	0	0	6
6.	0	0	0	0	6
7.	2	1	0	1	6
8.	2	1	0	1	6
9.	2	1	0	1	6
10.	0	0	0	0	6
11.	2	1	0	1	6

12.	2	1	0	1	6
13.	0	0	0	0	4
14.	0	0	0	0	4
15.	0	0	0	0	6
16.	0	0	0	0	6
	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, привитии 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 и приемы распределения по трудовому праву
4. совокупность норм, регулирующих трудовые правоотношения

Вопрос №2 .

Общим выходным днем является:

*Варианты ответов:*

1. воскресенье
2. суббота
3. пятница
4. Любой день

Вопрос №3 .

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

*Варианты ответов:*

1. 40 часов в неделю
2. 36 часов в неделю
3. 42 часа в неделю
4. 48 часов в неделю

Вопрос №4 .

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

Варианты ответов:

1. 28 календарных дней
2. 30 календарных дней
3. 32 календарных дня
4. 26 календарных дней

Вопрос №5 .

Продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы:

Варианты ответов:

1. Не более 35 часов в неделю
2. Не более 25 часов в неделю;
3. Не более 20 часов в неделю;
4. Не более 23 часов в неделю.

### 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

Представители работников и работодателя разработали проект коллективного договора на следующий год. При обсуждении подготовленного проекта был поднят вопрос о неправомерности вновь заключаемого коллективного договора, так как прежний коллективный договор был принят лишь 4 месяца назад. Вправе ли стороны заключить новый договор в данной ситуации?

### 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 ПК5**

Вопрос №1 .

Правовой акт, регулирующий социально-партнерские отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, - это:

*Варианты ответов:*

1. коллективный договор
2. соглашение
3. трудовой договор
4. конвенция

Вопрос №2 .

Возможно ли рассмотрение одного и того же коллективного трудового спора и посредником, и трудовым арбитражем:

*Варианты ответов:*

1. да;
2. нет
3. да, если не создавалась примирительная комиссия
4. да, но при условии, что они будут рассматривать спор одновременно

Вопрос №3 .

Локальные нормативные акты действуют:

*Варианты ответов:*

1. строго на территории предприятия;
2. на территории предприятия и его филиалов, находящихся в границах данного муниципального образования;
3. в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы;
4. на территории города.

Вопрос №4 .

Коллективный договор - это

*Варианты ответов:*

1. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
2. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
3. коллективный трудовой договор с несколькими работниками
4. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Вопрос №5 .

Какой из ниже перечисленных актов не относится к источникам трудового права:

*Варианты ответов:*

1. Закон "О занятости населения в Российской Федерации"
2. Трудовой кодекс
3. Уголовный кодекс
4. Конституция РФ

### **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 ПК5**

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 «Владеть» компетенции ПК5

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 ПК5

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

#### **Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПК5**

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

### **Кейс для формирования «Владеть» компетенции ПК5**

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

### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

#### *Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права*

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод и система трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

#### *Тема 2. Принципы и источники трудового права*

4. Понятие правовых принципов, их классификация.
5. Гарантии соблюдения принципов трудового права
6. Понятие и виды функций трудового права
7. Источники трудового права
8. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

#### *Тема 3. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права*

9. Трудовое правоотношение: понятие, структура.
10. Основания возникновения трудового правоотношения.
11. Субъекты трудового права
12. Трудовая правосубъектность

#### *Тема 4. Правовое положение профсоюзов в сфере труда*

13. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права
14. Права и обязанности профсоюзов, их классификация

#### *Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда*

15. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы
16. Стороны социального партнерства и их представители
17. Понятие и содержание коллективного договора. Порядок его заключения

#### *Тема 6. Правовое регулирование трудоустройства и занятости*

18. Права граждан в области занятости
19. Порядок признания гражданина безработным. Правовой статус безработного
20. Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан



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

#### *Тема 7. Трудовой договор*

22. Понятие трудового договора. Его отличие от гражданско-правовых договоров о выполнении определенной работы.
23. Содержание и форма трудового договора.
24. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при его заключении.
25. Срочный трудовой договор. Порядок его заключения и расторжения.
26. Испытание при приеме на работу.
27. Понятие и виды переводов на другую работу.
28. Трудовая книжка. Правила ее ведения, заполнения и хранения.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с противоправным поведением работника.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с противоправным поведением работника.
32. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
33. Оформление увольнения. Выплата выходного пособия.
34. Защита персональных данных работника. Понятие персональных данных работника. Получение, хранение, использование и передача персональных данных. Права работников в целях обеспечения защиты их персональных данных.

#### *Тема 8. Рабочее время и время отдыха*

35. Понятие и виды рабочего времени.
36. Понятие сверхурочной работы. Привлечение работника к сверхурочной работе.
37. Понятие и виды времени отдыха.
38. Ежегодные отпуска. Порядок их предоставления и использования.

#### *Тема 9. Оплата и нормирование труда*

39. Оплата труда: понятие, формы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
40. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты.
41. Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
42. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

#### *Тема 10. Гарантии и компенсации*

43. Гарантии и компенсации, их классификация.
44. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Понятие служебной командировки.
45. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.
46. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора.

#### *Тема 11. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность*

47. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения трудовой дисциплины
48. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
49. Порядок применения дисциплинарных взысканий

#### *Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора*

50. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления
51. Материальная ответственность работодателя перед работником
52. Материальная ответственность работника, порядок возмещения ущерба
53. Полная материальная ответственность работника

#### *Тема 13. Квалификация работника. Профессиональный стандарт. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников*

54. Понятие квалификации работника и профессионального стандарта

55. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: понятие, формы.

56. Ученический договор: понятие, виды, стороны.

57. Содержание ученического договора. Срок и форма ученического договора.

#### Тема 14. Охрана труда

58. Понятие и требования охраны труда

59. Организация охраны труда

60. Обеспечение прав работников на охрану труда

61. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

#### Тема 15. Защита трудовых прав работников

62. Способы защиты трудовых прав работников

63. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

64. Федеральная инспекция труда как орган государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

65. Формы самозащиты работниками трудовых прав

#### Тема 16. Трудовые споры

66. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров

67. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Принятие и исполнение решений КТС

68. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

69. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения

70. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

71. Незаконные забастовки. Ответственность работников за незаконные забастовки

72. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства

#### 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"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>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>

## 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	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/79438.html">http://www.iprbookshop.ru/79438.html</a>	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. Сапфирова А.А. Васильева О.В. Мальшева М.В. Стригунова Д.П. Чупрова Е.В.	Трудовое право	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/83054.html">http://www.iprbookshop.ru/83054.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Буянова М.О. Зайцева О.Б.	Трудовое право России	Феникс	2017	учебник	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/59443.html">http://www.iprbookshop.ru/59443.html</a>	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	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/78046.html">http://www.iprbookshop.ru/78046.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Сапфирова А.А. Волкова В.В.	Трудовые споры в России	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81697.html">http://www.iprbookshop.ru/81697.html</a>	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.