

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.03.2022 19:46:48
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcd8c652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 В.В. Шутенко
личная подпись инициалы, фамилия

« 26 » июля 2021 г.

Протокол № 11 от 26.07.2021

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): 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Государственная и муниципальная служба

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Экзамен	8	10	10

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	освоение обучающимися теоретических знаний в области трудового права, а также навыков практического применения норм трудового права в профессиональной деятельности
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - освоение основных теоретических положений, категорий трудового права; - освоение методов анализа трудовых правоотношений; - овладение навыками применения трудового законодательства; - овладение навыками толкования нормативных правовых актов в области трудового права; - приобретение практических навыков работы с нормативно-правовыми актами в сфере трудового права; - овладение навыками оперативного поиска правовой информации в сфере трудового права; - приобретение студентами навыков анализа и решения юридических задач в области трудового права.

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	Гражданское право Конституционное право Основы управления персоналом Правоведение
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Государственная итоговая аттестация

3. Требования к результатам освоения дисциплины

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

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
УК-2.1	Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Должен овладеть знаниями: - действующего трудового законодательства и правовых норм, регулирующие профессиональную деятельность	Тест

УК-2.2	Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Должен овладеть умениями: - использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Выполнение реферата
УК-2.3	Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией	Должен овладеть навыками: - работы с нормативно-правовой документацией	Кейс
УК11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению			
УК-11.1	Знать: действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Должен овладеть знаниями: - действующих правовых норм, обеспечивающих борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; - способов профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Тест
УК-11.2	Уметь: планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме	Должен овладеть умениями: - планировать, организовывать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в социуме	Выполнение реферата
УК-11.3	Владеть: навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции	Должен овладеть навыками: - навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к коррупции	Кейс
ОПК3 Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику			

ОПК-3.1	Знать: нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности, а также правоприменительную практику	Должен овладеть знаниями: - норм трудового права в профессиональной деятельности, а также правоприменительной практики	Тест
ОПК-3.2	Уметь: анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику	Должен овладеть умениями: - анализировать и применять нормы трудового права в профессиональной деятельности; - использовать правоприменительную практику	Презентация
ОПК-3.3	Владеть: навыками применения норм конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; навыками использования правоприменительной практики	Должен овладеть навыками: - навыками применения норм трудового права в профессиональной деятельности; - использования правоприменительной практики	Кейс

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Общие положения трудового права	<p>Понятие трудового права</p> <p>Сфера действия норм трудового права</p> <p>Предмет и метод трудового права</p> <p>Система трудового права</p> <p>Соотношение трудового права со смежными отраслями права</p> <p>Понятие, значение и классификация принципов трудового права</p> <p>Характеристика основных принципов трудового права</p> <p>Общая характеристика источников трудового права</p> <p>Система источников трудового права</p> <p>Понятие коррупции, профилактика коррупции</p> <p>Противодействие коррупции в трудовых отношениях</p>	<p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2</p>	<p>УК-2.1</p> <p>УК-2.2</p> <p>УК-2.3</p> <p>УК-11.1</p> <p>УК-11.2</p> <p>УК-11.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>

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 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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3
----	--	--	---	---

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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3
----	--	--	---	---

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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3
5.	Трудовой договор	Понятие, содержание и значение трудового	9.1.1,	УК-2.1

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

УК-2.2
УК-2.3
ОПК-3.1
ОПК-3.2
ОПК-3.3

		<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>	<p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2</p>	<p>УК-2.1</p> <p>УК-2.2</p> <p>УК-2.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>

		<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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3

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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3
----	--	---	---	---

9.	Охрана труда	<p>Понятие охраны труда.</p> <p>Содержание института охраны труда по трудовому праву.</p> <p>Государственная политика в области охраны труда.</p> <p>Органы управления охраны труда. Служба охраны труда.</p> <p>Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.</p> <p>Создание здоровых и безопасных условий труда.</p> <p>Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.</p> <p>Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.</p> <p>Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.</p> <p>Правила по охране труда, обязательные для работодателя.</p> <p>Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин.</p> <p>Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды.</p> <p>Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.</p> <p>Порядок расследования несчастных случаев на производстве.</p> <p>Общие положения.</p> <p>Комиссии по расследованию: состав, полномочия.</p> <p>Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев.</p> <p>Акт о несчастном случае на производстве.</p> <p>Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.</p>	<p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2</p>	<p>УК-2.1</p> <p>УК-2.2</p> <p>УК-2.3</p> <p>ОПК-3.1</p> <p>ОПК-3.2</p> <p>ОПК-3.3</p>
----	--------------	--	--	--

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	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3
-----	--	---	---	---

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 8 семестр

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

Итого	32	14	0	14	76
-------	----	----	---	----	----

Форма обучения: очно-заочная, 10 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	2	1	0	1	4
2.	2	1	0	1	4
3.	2	1	0	1	4
4.	2	1	0	1	4
5.	4	2	0	2	4
6.	4	2	0	2	4
7.	4	2	0	2	4
8.	4	2	0	2	4
9.	4	2	0	2	4
10.	4	2	0	2	4
	Промежуточная аттестация				
	4	0	0	0	32
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	36	16	0	16	72

Форма обучения: заочная, 10 семестр

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

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 «ОПК-3.1»

Вопрос №1 .

Ущерб имуществу работника может быть возмещен:

Варианты ответов:

1. в денежной форме или в натуре при согласии работника
2. только в денежной форме
3. в денежной форме или в натуре по решению работодателя
4. в денежной форме или в натуре по решению суда

Вопрос №2 .

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже:

Варианты ответов:

1. 5% от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки
2. действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки
3. одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки
4. одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки

Вопрос №3 .

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба:

Варианты ответов:

1. вследствие непреодолимой силы
2. вследствие нормального хозяйственного риска
3. вследствие крайней необходимости
4. все ответы верны

Вопрос №4 .

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

Варианты ответов:

1. прямой действительный ущерб и неполученные доходы (упущенную выгоду)
2. прямой действительный ущерб
3. неполученные доходы (упущенную выгоду)

Вопрос №5 .

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, работодатель:

Варианты ответов:

1. обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ
2. обязан выплатить заработную плату без уплаты процентов
3. обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов в размере 1% за каждый день просрочки
4. обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки ЦБ 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

Презентация для формирования «ОПК-3.2»

Понятие и виды трудового договора

Содержание трудового договора

Заключение и изменение трудового договора

Понятие, классификация и виды переводов на другую работу

Командировка: понятие, правовое регулирование

Аттестация работников

Прекращение трудового договора

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовая книжка и порядок ее ведения

Защита персональных данных работника

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	В презентации не раскрыто содержание представляемой темы; имеются фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки. Не представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем не соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Удовлетворительно	Презентация включает менее 8 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, нечетко определена структура презентации, имеются содержательные, орфографические и стилистические ошибки (более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Хорошо	Презентация включает менее 12 слайдов основной части. В презентации не полностью раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, имеются незначительные содержательные, орфографические и стилистические ошибки (не более трех), представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем в полной мере соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении
Отлично	Презентация включает не менее 12 слайдов основной части. В презентации полностью и глубоко раскрыто содержание представляемой темы, четко определена структура презентации, отсутствуют фактические (содержательные), орфографические и стилистические ошибки, представлен перечень источников. Цветовые, шрифтовые решения, расположение текстов и схем соответствуют требованиям реализации принципа наглядности в обучении

Кейс для формирования «ОПК-3.3»

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 «УК-11.1»

Вопрос №1 .

Что входит в понятие «профилактика коррупции»:

Варианты ответов:

1. деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по

- выявлению и последующему устранению причин коррупции
2. деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции
 3. деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции

Вопрос №2 .

Кто вправе образовать государственный орган по борьбе с коррупцией?

Варианты ответов:

1. Генеральный Прокурор
2. Правительство
3. Президент
4. нет правильного ответа

Вопрос №3 .

Что является правонарушением, связанным с коррупцией (коррупционным правонарушением)?

Варианты ответов:

1. предусмотренные Законом «О борьбе с коррупцией», иными законами деяния, сопряженные с коррупцией или создающие условия для коррупции, которые влекут гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность
2. деяния, предусмотренные, только Законом «О борьбе с коррупцией»
3. предусмотренные Законом «О борьбе с коррупцией», а также иными законами деяния, которые влекут материальную ответственность
4. предусмотренные Законом «О борьбе с коррупцией», а также иными законами деяния, сопряженные с коррупцией или создающие условия для коррупции, которые влекут установленную законодательством дисциплинарную, административную и уголовную ответственность

Вопрос №4 .

Национальный план противодействия коррупции принимается на:

Варианты ответов:

1. один год
2. два года
3. три года

Вопрос №5 .

За совершение правонарушений, создающих условия для коррупции, дисциплинарное взыскание может быть наложено в срок:

Варианты ответов:

1. не позднее трех месяцев со дня обнаружения проступка и не позднее одного года со дня совершения проступка
2. в течение шести месяцев со дня обнаружения проступка
3. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения
4. не позднее трех лет со дня его совершения

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «УК-11.2»

1. Коррупционные преступления как фактор дестабилизации государственной службы
2. Коррупционные преступления как фактор дестабилизации службы в органах местного самоуправления
3. Особенности квалификации взятки
4. Криминологическая характеристика коррупции в правоохранительных органах
5. Криминологическая характеристика политической коррупции
6. Криминологическая характеристика коррупции в экономической деятельности
7. Криминологическая характеристика предпринимательской деятельности
8. Характеристика и виды организованной коррупции
9. Структура и основные черты криминологической характеристики личности преступника
10. Социально-демографическая, функционально-ролевая и иные характеристики социально-психологической направленности ценностных ориентаций и мотивационной сферы личности преступника-коррупционера
11. Внутренняя готовность к определенному криминальному поведению, свойственная некоторым должностным лицам, совершившим коррупционные преступления
12. Практическое значение криминологического анализа личности преступника
13. Социокультурные функции религии в противодействии коррупции
14. Организация борьбы с коррупционной преступностью
15. Анализ коррупционных преступлений в конкретной структуре, организации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области

Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

Кейс для формирования «УК-11.3»

Здача 1. Управляющий региональным отделением Фонда социального страхования Воронин обязывал граждан оплачивать свои консультации. Воронин был уверен, что действует по закону, даже платил налоги с дохода от консультаций и производил отчисления в Пенсионный фонд. Эти консультации он считал своим законным бизнесом и даже зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя. Граждане, за счет которых Воронин пополнял свой бюджет, были уверены, что он имел право получать плату за свои услуги.

Установлено, что Воронин получил за подобного рода консультирование 200 тыс. руб.

1. Дайте юридическую оценку действиям Воронина.
2. Является ли Воронин должностным лицом?

Здача 2. Директор управления Россельхознадзора Куницын организовал проверку охотничьего хозяйства межрегионального военно-охотничьего общества, в результате которой оно лишилось лицензии и стало нести убытки. Куницын после обращения к нему руководителя охотхозяйства Рябцева пообещал ему помощь в возвращении лицензии, если тот передаст 51 % акций своего хозяйства фирме, реквизиты которой назовет Куницын.

Эта фирма была создана самим Куницыным и его подчиненным, руководителем районного подразделения Коршуновым.

Рябцев обратился в полицию и пожаловался, что его вынудили зарегистрировать ООО «Дары природы», директором которого стала супруга Коршунова, а все имущество охотничьего хозяйства перешло ООО даром.

1. Как оценить действия указанных выше лиц?
2. Есть ли в деянии Куницына и Коршунова признаки преступлений против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления?

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 «УК-2.1»

Вопрос №1 .

Метод трудового права – это:

Варианты ответов:

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

Вопрос №2 .

В предмет трудового права входят:

Варианты ответов:

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

Вопрос №3 .

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 .

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

Вопрос №5 .

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила:

Варианты ответов:

1. международного договора
2. закона
3. либо международного договора, либо закона - по решению Международного коммерческого арбитража
4. либо международного договора либо закона - по решению Конституционного суда 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 «УК-2.2»

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

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

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

Кейс для формирования «УК-2.3»

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

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Общие положения трудового права

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод и система трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права
4. Понятие, значение и классификация принципов трудового права
5. Характеристика основных принципов трудового права
6. Общая характеристика источников трудового права. Действие во времени, в пространстве и по кругу лиц
7. Система источников трудового права

Тема 2. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права

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

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюзы

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

Тема 4. Правовое регулирование трудоустройства и занятости

15. Права граждан в области занятости
16. Порядок признания гражданина безработным. Правовой статус безработного
17. Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан

Тема 5. Трудовой договор

18. Понятие, виды, содержание, форма трудового договора
19. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при его заключении
20. Понятие и виды переводов на другую работу
21. Трудовая книжка. Правила ее ведения, заполнения и хранения

22. Расторжение трудового договора по инициативе работника
23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с противоправным поведением работника.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с противоправным поведением работника.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
26. Оформление увольнения. Выплата выходного пособия

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

27. Понятие и виды рабочего времени
28. Понятие и виды времени отдыха
29. Оплата труда: понятие, формы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Тема 7. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

30. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения трудовой дисциплины
31. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
32. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Тема 8. Материальная ответственность сторон трудового договора

33. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления
34. Материальная ответственность работодателя перед работником
35. Материальная ответственность работника, порядок возмещения ущерба

Тема 9. Охрана труда

36. Понятие и требования охраны труда. Организация охраны труда
37. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Тема 10. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

38. Способы защиты трудовых прав работников
39. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства
40. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров
41. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Принятие и исполнение решений КТС
42. Порядок рассмотрения трудовых споров
43. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

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

Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение) 4. 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)
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. Рошина 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.