

образовательное учреждение высшего образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

_____ 20_ г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Трудовое право и кадровый документооборот»
для магистров по направлению подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП:
«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН
2020 года, протокол № 6

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение _____

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: базовая часть. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом во 2 семестре, на 1 курсе.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть):

- «Теория организации и организационного проектирования»;
- «Управление организационными конфликтами»;

3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>Компетенция ПК-11: Способность выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; Уметь: применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами в организации;</p>
<p>Компетенция ПК-19: Владение навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета</p>	<p>Знать: нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; Уметь: применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами в организации;</p>
<p>Компетенция ПК-28: Готовность разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации, способность разрабатывать рабочие программы по дисциплинам управления персоналом, программы профессиональных тренингов, проводить тренинги навыков и личностного роста в рамках профессионального развития персонала организации</p>	<p>Знать: нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; Уметь: применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами в организации;</p>
<p>Компетенция ПК-40: Способность анализировать, разрабатывать, внедрять и</p>	<p>Знать: нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых</p>

оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	споров; Уметь: применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами в организации;
Компетенция СПК-7: умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях	Знать: основы разработки и реализации тренинговых программ для персонала организации; виды оптимизации групповых форм организации труда; Уметь: применять полученные знания о методологии проведения тренингов и деловых игр на практике с учетом стратегических целей и задач организации; Владеть: навыком проведения тренингов и деловых игр для оптимизации групповых форм организации труда;

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, 72 ч., в том числе 32 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 40 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			36	Форма текущего контроля успеваемости (опрос, тестирование, коллоквиум, контрольная работа, реферат и т.п.)
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы		Всего		
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского			
Тема 1. Общая характеристика трудового права	8	4		4	4	Устный опрос, рефераты, доклады
Тема 2. Принципы и функции трудового права	2	2		2		Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 3. Источники трудового права	4	2		2	2	Устный опрос, рефераты, доклады, дискуссия
Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда	4		4	4		Устный опрос
Тема 5. Акты социального партнерства	4		2	2	2	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 6. Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства	4	2		2	2	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 7. Трудовой договор: понятие, содержание, виды, заключение	8	2	2	4	4	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 8. Изменение трудового договора	6	2		2	4	Устный опрос, выполнение практических заданий, доклады
Тема 9. Прекращение трудового договора	10	2	2	4	6	Устный опрос, дискуссия, выполнение практических

						заданий
Тема 10. Рабочее время. Время отдыха	4	2		2	2	Устный опрос, выполнение практических заданий
Тема 11. Заработная плата как правовая категория. Охрана заработной платы	4		2	2	2	Устный опрос, выполнение практических заданий, доклады
Тема 12. Дисциплина труда. Трудовой распорядок	4		4	4		Выполнение практических заданий, доклады
Тема 13. Защита трудовых прав и свобод	4		2	2	2	Устный опрос, выполнение практических заданий
Промежуточная аттестация (зачет)					6	
Итого	72	32			40	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

п/п	Тема	Содержание (темы)
1	Тема 1. Общая характеристика трудового права	Труд как явление общественной жизни универсален, применяется почти во всех сферах общественной жизни. Он может испытывать регулятивное воздействие норм гражданского права (если речь идет об оказании услуг, выполнении подрядных работ, поручения, об индивидуальном авторском творчестве), административного права (труд военнослужащих как исполнение обязанностей военной службы), уголовно-исполнительного права (труд осужденных лиц в исправительных учреждениях). Однако перечисленные виды трудовой деятельности не входят в сферу регулирования отрасли трудового права.

2	<p>Тема 2. Принципы и функции трудового права</p>	<p>Принцип в переводе с латинского языка означает «основа», «первоначало». В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных ее отраслей или институтов.</p> <p>При изучении данной темы необходимо усвоить то, что принципы находят свое претворение в праве через нормы. Отличие принципа от нормы права заключается в следующем: принцип не определен так же конкретно, как норма права; принципы более долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем; они служат основой объединения норм в отрасли.</p> <p>При характеристике принципов трудового права следует отметить их особенные черты: они выражают государственную волю в трудовых право-отношениях; обладают системностью, стабильностью, иерархичностью между собой; выражают подчинение норм права принципам, поскольку норма права не может противоречить принципу трудового права.</p>
3	<p>Тема 3. Источники трудового права</p>	<p>При изучении данной теме следует обратить внимание на то, что понятие «источник права» рассматривается правовой наукой в различных аспектах. Принято различать материальные и формальные источники права. Для науки трудового права в настоящее время характерна позиция, согласно которой материальным источником трудового права является воля государства, создающая нормы этой отрасли права и формулирующая нормы в соответствующих нормативных правовых актах.</p> <p>Источники трудового права России образуют сложную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется целым рядом государственных органов, с привлечением к этой деятельности профсоюзов. Поэтому студентам надо знать примеры различных видов источников трудового права и уметь дать им общую характеристику.</p>

4	Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда	<p>На основе анализа соответствующего материала следует установить роль профсоюзов в современных трудовых отношениях. Для этого нужно выделить их функции: представительскую и защитную и показать, каким образом данные функции реализуются в трудовом законодательстве. Буквально следует сделать следующее: рассмотреть, в каких случаях законодатель предусматривает обязательное (или желательное) участие профсоюзов в трудовых отношениях и каков характер этого участия. Нужно быть готовым к обсуждению конкретных случаев участия профсоюзов в трудовых отношениях с указанием конкретных статей ТК РФ и иных нормативных актов на семинарском занятии. По итогам такого анализа желательно сделать вывод о современном положении профсоюзной организации, сравнить с недавним прошлым (хотя бы даже с регулированием положения профсоюзов КЗоТом РФ), подумать над будущим профсоюзного движения.</p>
5	Тема 5. Акты социального партнерства	<p>При изучении данной темы важно понять, что происходит с коллективным договором в случае изменения наименования организации, ликвидации, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также при ликвидации, реорганизации и при смене формы собственности организации.</p>
6	Тема 6. Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства	<p>При самостоятельной работе и подготовке к семинарскому занятию по данной теме следует иметь в виду, что отношения в сфере занятости и трудоустройства регулируются целым комплексом нормативных актов: международными документами, Конституцией РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, актами социального партнерства, локальными нормативными актами.</p> <p>Особую роль играют такие международные акты, как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация прав и свобод человека и гражданина, предусматривающие полную, продуктивную и свободно избранную занятость.</p>
7	Тема 7. Трудовой договор: понятие, содержание, виды,	<p>Установить критерии возникновения специальной правосубъектности работника. В частности, указать в каких случаях необходимо определенное состояние здоровья и, как следствие, прохождение предвари-</p>

	заключение	<p>тельного медицинского осмотра, в каких случаях при приеме на работу требуется определенное образование, в каких – гражданство РФ. Эти знания нужно «подкрепить» ссылками на нормативные акты.</p>
8	Тема 8. Изменение трудового договора	<p>При подготовке к семинарскому занятию по данной теме, помимо изучения материала, касающегося регулирования данного подинститута, необходимо обратить внимание на существующие в данной теме проблемные моменты. В частности, установить отличие перевода от перемещения, раскрыть понятия «производственной необходимости», подумать, какие доказательства могут быть положены работодателем в основу принятия решения о переводе работника в связи с производственной необходимостью. Рассмотреть случаи отсутствия работника как основание перевода для его замещения. Выделить случаи, когда перевод осуществляется по инициативе работника.</p> <p>Следует охарактеризовать такую правовую ситуацию, как изменение организационных или технологических условий труда, раскрыв категории организационных и технологических условий труда, указать, каким образом работодатель должен подтвердить необходимость подобных изменений. Нужно при этом уделить внимание процедуре изменения условий трудового договора, предусмотренной ст. 74 ТК РФ.</p> <p>При изучении вопроса об изменении трудового договора в связи со сменой собственника, реорганизацией организации, изменением подведомственности необходимо дать характеристику данным основаниям изменения трудового договора, обратившись не только к нормам трудового законодательства, но и к нормам ГК РФ.</p> <p>Изучая ст. 76 ТК РФ следует обратить внимание на то обстоятельство, что при отстранении работника от работы правовая связь с работодателем не прекращается. Необходимо уяснить случаи отстранения работника от работы, уметь дать им комментарий, показать правовые последствия незаконного отстранения</p>
9	Тема 9. Прекращение трудового договора	<p>При подготовке к данной теме следует изучить, прежде всего, нормы главы 13 ТК РФ. При этом нужно обратить внимание, что в российском законодательстве о труде закреплены разные по своему содержанию понятия: «прекращение», «расторжение» трудового договора, «увольнение» работника. Так, термин «прекращение» охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора. Термин «расторжение» трудового договора включает в</p>

		<p>себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон – работника или работодателя.</p> <p>Студентам требуется уяснить классификацию оснований прекращения трудового договора на общие (ч. 1 ст. 77 ТК) и специальные (ч.2 ст. 77 ТК).</p> <p>Рассматривая нормы о прекращении трудового договора по отдельным основаниям следует уделить внимание толкованию тех или иных законодательных положений. В частности, необходимо определиться с тем, что означают понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников, каков порядок расторжения трудового договора по данному основанию; в каких случаях проводится аттестация работников, возможно ли регулирование порядка проведения аттестации на локальном уровне; что означает понятие прогула, неисполнения трудовых обязанностей; каким образом может быть подтверждено разглашение коммерческой тайны; что следует понимать под аморальным проступком, утратой доверия как основаниями расторжения трудового договора. Наряду с этим рекомендуется обратиться к главе 27 ТК РФ, закрепляющей гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>Изучая данную тему нужно обратить внимание и на иные основания прекращения трудового договора, кроме тех, что установлены ст.77, 81, 83 ТК РФ, т.е. дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников. Необходимо проанализировать ст. 278 ТК РФ, посвященную дополнительным основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации. Рекомендуется также обратиться и к другим статьям ТК РФ и установить нормы, в которых содержатся дополнительные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников (педагогических работников, работников религиозных организаций, спортсменов и др.).</p> <p>Следует помнить, что российский законодатель устанавливает закрытый перечень оснований прекращения трудового договора. По общему правилу включение дополнительных оснований прекращения трудового договора по усмотрению сторон трудового договора не допускается. Однако в отношении некоторых категорий работников это возможно – в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные основания его прекращения по сравнению с законодательством. Путем анализа норм ТК РФ следует установить эти категории работников. Желательно подумать о целесообразности такого регулирования.</p>
--	--	--

		<p>При подготовке к семинарскому занятию следует изучить порядок прекращения трудового договора вообще и по отдельным основаниям, в частности, поскольку несоблюдение установленного порядка прекращения трудового договора может послужить причиной признания увольнения незаконным.</p> <p>Наряду с учебными материалами полезно обратиться к судебной практике.</p>
10	Тема 10. Рабочее время. Время отдыха	<p>Правовому регулированию рабочего времени посвящен раздел IV Трудового кодекса РФ, состоящий из двух глав. Согласно статье 91 ТК рабочее время представляет собой время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.</p>
11	Тема 11. Заработная плата как правовая категория. Охрана заработной платы	<p>Студенты должны изучить и усвоить значение одного из основных понятий правовой организации оплаты труда — минимальный размер оплаты труда. Это тот минимальный предел, ниже которого заработная плата не может быть установлена ни одному работнику, выполняющему меру труда. Важно понять, как он соотносится с прожиточным минимумом.</p>
12	Тема 12. Дисциплина труда. Трудовой распорядок	<p>Студентам рекомендуется обратить внимание на нормативные акты, регулирующие трудовую дисциплину. Они включают три группы вопросов: трудовой распорядок в организации; поощрения за труд; ответственность за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Соответственно, в процессе изучения нормативно-правовых актов, студенты должны уметь классифицировать их по различным основаниям.</p> <p>Правовыми формами регулирования совместного труда являются правила внутреннего трудового распорядка, а также иные локальные нормативные акты организаций. Для отдельных категорий работников действуют уставы о дисциплине (морской, речной флот, связь и др.) и положения о дисциплине (железнодорожный транспорт и др.).</p> <p>В связи с переходом к рыночной экономике и расширением прав организаций закон не устанавливает каких-либо специальных требований к со- держанию локальных правил внутреннего трудового распорядка. В</p>

		<p>каждом случае их содержание определяется самой организацией.</p> <p>Кроме правил внутреннего трудового распорядка специальные (профессиональные) обязанности работников могут устанавливаться в должностных инструкциях, уточняться в трудовом договоре, в приказах и распоряжениях работодателя.</p> <p>Особое внимание следует уделить вопросам дисциплинарной ответственности, ее видам, перечню дисциплинарных взысканий (ст. 192 ТК РФ). Студенты должны уметь разграничивать общую и специальную дисциплинарную ответственность. Необходимо ознакомиться с нормативными актами, посвященными специальной дисциплинарной ответственности (уставы и положения о дисциплине). При этом не следует смешивать вид ответственности и вид дисциплинарного взыскания.</p> <p>Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок. Необходимо уяснить отличие дисциплинарного проступка от административного правонарушения и преступления.</p> <p>Следует обратить особое внимание на правовые гарантии от необоснованного наложения дисциплинарного взыскания.</p>
13	<p>Тема 13. Защита трудовых прав и свобод</p>	<p>Приступая к изучению способов защиты трудовых прав субъектов трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, следует учитывать, что в статье 352 ТК РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав работников.</p> <p>Первый среди обозначенных основных способов – государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства. Государственный надзор и контроль представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на обеспечение реализации государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, защиту прав и интересов работников и работодателей. Контроль осуществляется в основном государственными органами в процессе руководства подчиненными учреждениями, организациями.</p> <p>64 Надзор осуществляется специальными органами в отношении, как правило, не подчиненных организаций. Система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства определяется в статье 353 ТК РФ.</p>

		<p>Основные усилия в своей деятельности государственные органы должны направлять не на фиксирование уже совершенных нарушений трудового законодательства, а на их предупреждение.</p> <p>Студенту необходимо разобраться и уяснить, какие органы от имени государства осуществляют надзор и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда. Это особенно важно, поскольку в ходе проведения административной реформы некоторые из них упразднены.</p> <p>Приступать к изучению самозащиты трудовых прав работника необходимо с юридического анализа Конституции Российской Федерации, где говорится о возможности защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом .</p> <p>Следует уяснить, какие, по мнению законодателя, способы защиты являются основными (указаны в ст. 352 ТК РФ), а какие можно отнести к дополнительным.</p> <p>Далее необходимо понять сущность и способы самозащиты работниками своих трудовых прав, ее пределы и соотнести понимание самозащиты в Трудовом кодексе и в Гражданском кодексе (ст. 14 ГК РФ).</p>
--	--	---

Планы семинарских занятий:

Занятие 1. Семинар - развернутая беседа на тему: «Общая характеристика трудового права»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Труд как явление общественной жизни универсален, применяется почти во всех сферах общественной жизни. Он может испытывать регулятивное воздействие норм гражданского права (если речь идет об оказании услуг, выполнении подрядных работ, поручения, об индивидуальном авторском творчестве), административного права (труд военнослужащих как исполнение обязанностей военной службы), уголовно-исполнительного права (труд осужденных лиц в исправительных учреждениях). Однако перечисленные виды трудовой деятельности не входят в сферу регулирования отрасли трудового права.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить труд как явление общественной жизни;
- Понимать регулятивное воздействие норм гражданского права на труд.

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности применения труда в разных сферах
2. Охарактеризуйте регулятивное воздействие норм гражданского права на

труд.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 1,2.

Занятие 2. Семинар - развернутая беседа на тему: «Принципы и функции трудового права»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Принцип в переводе с латинского языка означает «основа», «первоначало». В теории трудового права под принципами понимаются исходные начала, основные положения и общая направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных ее отраслей или институтов.

При изучении данной темы необходимо усвоить то, что принципы находят свое претворение в праве через нормы. Отличие принципа от нормы права заключается в следующем: принцип не определен так же конкретно, как норма права; принципы более долговечны, они определяют содержание действующих норм, а также их развитие в будущем; они служат основой объединения норм в отрасли.

При характеристике принципов трудового права следует отметить их особенные черты: они выражают государственную волю в трудовых правоотношениях; обладают системностью, стабильностью, иерархичностью между собой; выражают подчинение норм права принципам, поскольку норма права не может противоречить принципу трудового права.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в принципах и функциях трудового права;
- Понимать сущность понятия «трудовое право».

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности трудового права
2. Отличие принципа от нормы права
3. Охарактеризуйте принципы трудового права

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 3,4.

Занятие 3. Семинар - развернутая беседа на тему: «Источники трудового права»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: При изучении данной темы следует обратить внимание на то, что понятие «источник права» рассматривается правовой наукой в различных аспектах. Принято различать материальные и формальные источники права. Для науки трудового права в настоящее время характерна позиция, согласно которой материальным источником трудового права является воля государства, создающая нормы этой отрасли права и формулирующая нормы в соответствующих нормативных правовых актах.

Источники трудового права России образуют сложную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется целым рядом государственных органов, с привлечением к этой деятельности профсоюзов. Поэтому студентам надо знать примеры различных видов источников трудового права и уметь дать им общую характеристику.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в источниках трудового права.
- Понимать сущность понятия «правотворческая деятельность» и «отрасли права».

Вопросы для обсуждения:

1. Правотворческая деятельность в сфере труда
2. Особенности трудового права в РФ
3. Охарактеризуйте различия материальных и формальных источников права.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 5,6.

Занятие 4. Семинар - развернутая беседа на тему: «Социальное партнерство в сфере труда»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: На основе анализа соответствующего материала следует установить роль профсоюзов в современных трудовых отношениях. Для этого нужно выделить их функции: представительскую и защитную и показать, каким образом данные функции реализуются в трудовом законодательстве. Буквально следует сделать следующее: рассмотреть, в каких случаях законодатель предусматривает обязательное (или желательное) участие профсоюзов в трудовых отношениях и каков характер этого участия. Нужно быть готовым к обсуждению конкретных случаев участия профсоюзов в трудовых отношениях с указанием конкретных статей ТК РФ и иных нормативных актов на семинарском занятии. По итогам такого анализа желательно сделать вывод о современном положении профсоюзной организации, сравнить с недавним прошлым (хотя бы даже с регулированием положения профсоюзов КЗоТом РФ), подумать над будущим профсоюзного движения.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить социальное партнерство в сфере труда
- Понимать сущность понятий «профсоюзная организация», «социальное партнерство»

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотреть, в каких случаях законодатель предусматривает обязательное (или желательное) участие профсоюзов
2. Сделать вывод о современном положении профсоюзной организации

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 7, 8.

Занятие 5. Семинар - развернутая беседа на тему: «Акты социального партнерства»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: При изучении данной темы важно понять, что происходит с коллективным договором в случае изменения наименования организации, ликвидации, расторжения трудового договора с руководителем организации, а также при, ликвидации, реорганизации и при смене формы собственности организации.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в структуре актов социального партнерства
- Понимать сущность понятий «коллективный договор», «расторжение договора»

Вопросы для обсуждения:

1. Описать, что происходит с коллективным договором в случае изменения наименования организации, ликвидации.
2. Охарактеризуйте условия заключения трудового договора

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 9, 10.

Занятие 6. Семинар - развернутая беседа на тему: «Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: При самостоятельной работе и подготовке к семинарскому занятию по данной теме следует иметь в виду, что отношения в сфере занятости и трудоустройства регулируются целым комплексом нормативных актов: международными документами, Конституцией РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, актами социального партнерства, локальными нормативными актами.

Особую роль играют такие международные акты, как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация прав и свобод человека и гражданина, предусматривающие полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства
- Рассмотреть акты и законы, определяющие отношения в сфере занятости

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности нормативных актов в сфере правового регулирования трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте вклад Декларация прав и свобод человека и гражданина в развитие трудовых отношений.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 11, 12.

Занятие 7. Семинар - развернутая беседа на тему: «Трудовой договор: понятие, содержание, виды, заключение»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Установить критерии возникновения специальной правосубъектности работника. В частности, указать в каких случаях необходимо определенное состояние здоровья и, как следствие, прохождение предварительного медицинского осмотра, в каких случаях при приеме на работу требуется определенное образование, в каких – гражданство РФ. Эти знания нужно «подкрепить» ссылками на нормативные акты.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить особенности трудового договора
- Разбираться в видах трудового договора

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 13, 14.

Занятие 8. Семинар - развернутая беседа на тему: «Изменение трудового договора»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Следует охарактеризовать такую правовую ситуацию, как изменение организационных или технологических условий труда, раскрыв категории организационных и технологических условий труда, указать, каким образом работодатель должен подтвердить необходимость подобных изменений. Нужно при этом уделить внимание процедуре изменения условий трудового договора, предусмотренной ст. 74 ТК РФ.

При изучении вопроса об изменении трудового договора в связи со сменой собственника, реорганизацией организации, изменением подведомственности необходимо дать характеристику данным основаниям изменения трудового договора, обратившись не только к нормам трудового законодательства, но и к нормам ГК РФ

Задачи семинарского занятия:

- Изучить изменение трудового договора
- Рассмотреть категории организационных и технологических условий труда

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 15, 16.

Занятие 9. Семинар - развернутая беседа на тему: «Прекращение трудового договора»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: При подготовке к данной теме следует изучить, прежде всего, нормы главы 13 ТК РФ. При этом нужно обратить внимание, что в российском законодательстве о труде закреплены разные по своему содержанию понятия: «прекращение», «расторжение» трудового договора, «увольнение» работника. Так, термин «прекращение» охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора. Термин «расторжение» трудового договора включает в себя прекращение трудовых отношений по инициативе одной из его сторон – работника или работодателя.

Студентам требуется уяснить классификацию оснований прекращения трудового договора на общие (ч. 1 ст. 77 ТК) и специальные (ч.2 ст. 77 ТК).

Рассматривая нормы о прекращении трудового договора по отдельным основаниям следует уделить внимание толкованию тех или иных законодательных положений. В частности, необходимо определиться с тем, что означают понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников, каков порядок расторжения трудового договора по данному основанию; в каких случаях проводится аттестация работников, возможно ли регулирование порядка проведения аттестации на локальном уровне; что означает понятие прогула, неисполнения трудовых обязанностей; каким образом может быть подтверждено разглашение коммерческой тайны; что следует понимать под аморальным проступком, утратой доверия как основаниями расторжения трудового договора. Наряду с этим рекомендуется обратиться к главе 27 ТК РФ, закрепляющей гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть особенности прекращения трудового договора
- Рассмотреть определение понятия «коммерческая тайна»

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 17, 18.

Занятие 10. Семинар - развернутая беседа на тему: «Рабочее время. Время отдыха»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Правовому регулированию рабочего времени посвящен раздел IV Трудового кодекса РФ, состоящий из двух глав. Согласно статье 91 ТК рабочее время представляет собой время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в особенностях рабочего времени и времени отдыха
- Понимать сущность понятия «рабочее время»

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 19, 20.

Занятие 11. Семинар - развернутая беседа на тему: «Заработная плата как правовая категория. Охрана заработной платы»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Студенты должны изучить и усвоить значение одного из основных понятий правовой организации оплаты труда — минимальный размер оплаты труда. Это тот минимальный предел, ниже которого заработная плата не может быть установлена ни одному работнику, выполняющему меру труда. Важно понять, как он соотносится с прожиточным минимумом.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить заработную плату как правовую категорию

- Знать особенности охраны заработной платы

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 21, 22.

Занятие 12. Семинар - развернутая беседа на тему: «Дисциплина труда. Трудовой распорядок»

Цель семинарского занятия. Правовыми формами регулирования совместного труда являются правила внутреннего трудового распорядка, а также иные локальные нормативные акты организаций. Для отдельных категорий работников действуют уставы о дисциплине (морской, речной флот, связь и др.) и положения о дисциплине (железнодорожный транспорт и др.).

В связи с переходом к рыночной экономике и расширением прав организаций закон не устанавливает каких-либо специальных требований к содержанию локальных правил внутреннего трудового распорядка. В каждом случае их содержание определяется самой организацией.

Кроме правил внутреннего трудового распорядка специальные (профессиональные) обязанности работников могут устанавливаться в должностных инструкциях, уточняться в трудовом договоре, в приказах и распоряжениях работодателя.

Задачи семинарского занятия:

- Ориентироваться в структуре дисциплины труда и трудового распорядка
- Понимать сущность понятия «трудовой распорядок»

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 23, 24.

Занятие 13. Семинар - развернутая беседа на тему: «Защита трудовых прав и свобод»

Цель семинарского занятия. Изучить следующие аспекты: Приступая к изучению способов защиты трудовых прав субъектов трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, следует учитывать, что в статье 352 ТК РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав работников.

Первый среди обозначенных основных способов – государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства. Государственный надзор и контроль представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на обеспечение реализации государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, защиту прав и интересов работников и работодателей. Контроль осуществляется в основном государственными органами в процессе руководства подчиненными учреждениями, организациями.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить особенности защиты трудовых прав и свобод
- Понимать сущность понятия «трудовые права и свободы», «государственный надзор», «защита интересов работников».

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотреть способы защиты трудовых прав работников.
2. Охарактеризуйте особенности государственного надзора и контроля в сфере трудовых прав.
3. Способы защиты трудовых прав и свобод.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты № 25, 26.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	
			незачет	зачет
Знать	- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; ПК-11	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; ПК-19:	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; ПК-28	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров; ПК-40	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение

		семинарских занятиях.		
Уметь	- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; ПК-11	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; ПК-19	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; ПК-28	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение
	- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; ПК-40	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие умений	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- применять полученные знания о методологии проведения тренингов и деловых игр на практике с учетом стратегических целей и задач организации; СПК-7	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие умений	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
Владеть	- навыками диагностики и управления конфликтами в	Реферат №: 1-26. Практические	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые

организации; ПК-11	задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.		при решении задач
- навыками диагностики и управления конфликтами в организации; ПК-19	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- навыками диагностики и управления конфликтами в организации; ПК-28	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- навыками диагностики и управления конфликтами в организации; ПК-40	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- навыком проведения тренингов и деловых игр для оптимизации групповых форм организации труда; СПК-7	Реферат №: 1-26. Практические задания 1-3. Ответы на вопросы на семинарских занятиях.	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Темы рефератов по дисциплине

1. Предмет и метод трудового права.
2. Классификация источников трудового права.
3. Конвенции Международной организации труда как источник трудового права.
4. Конституционные принципы трудового права.
5. Гарантии реализации права на труд в современном российском трудовом праве.
6. Право работников на управление организацией.
7. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
8. Защитная функция профсоюзов в современных условиях.

9. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
10. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
11. Виды трудовых договоров.
12. Порядок оформления приема на работу.
13. Перевод на другую работу: понятие и виды.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Правовые вопросы охраны труда работников.
16. Охрана труда женщин.
17. Охрана труда несовершеннолетних.
18. Понятие и виды рабочего времени.
19. Понятие и виды времени отдыха.
20. Правовое регулирование оплаты труда.
21. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
22. Материальная ответственность сторон трудового договора.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
24. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
25. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
26. Правовой статус безработного .

Практические задания

1. Генеральный директор открытого акционерного общества Драчук была уволена на основании решения общего собрания, которое, по мнению Драчук, проведено с нарушением закона и устава общества. Инициатор проведения внеочередного собрания акционеров, на котором было принято решение о досрочном расторжении трудового договора с генеральным директором, не уведомил акционеров в установленном порядке о созыве этого собрания. В организации и проведении собрания не участвовала счетная комиссия. В ходе собрания была изменена его повестка дня. В каком порядке Драчук может защитить свои права? Изменится ли способ защиты нарушенного права, если собрание акционеров избрало нового директора, не расторгая трудовой договор с Драчук?
2. Казакова работала уборщицей в ОАО «Новинка» с 2005 г. 20 апреля 2012 г. она обратилась к директору с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья (в связи с беременностью). Директор отказал Казаковой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы. Правомерны ли действия директора?
3. Компания «Мастертим» пригласила на работу мерчандайзеров, в обязанности которых входит расстановка товара на стойках (витринах) компании в супермаркетах, их оформление и контроль за их наполнением; а так- же рекламных агентов для представления новой продукции компании в торговых точках в течение 3-х месяцев. Режим работы мерчандайзеров свободный, заработная плата установлена 6 тыс. рублей ежемесячно. Рекламные агенты должны работать в будние дни с 16 до 21 часа, в выходные с 12 до 21 часа, заработная плата установлена 2 тыс. рублей в неделю. Компания оставляет за собой право контроля деятельности обеих категорий работников путем осуществления проверок торговых точек. С работниками были заключены договоры подряда. Правомерно ли это? Обоснуйте ответ. Возможны ли здесь какие-либо варианты?

Вопросы для развернутого ответа

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Место трудового права в системе российского права.
5. Субъекты трудового права: работники, работодатели, профессиональные союзы, объединения работодателей.
6. Понятие и значение принципов правового регулирования трудовых отношений.
7. Классификация принципов трудового права.
8. Содержание основных принципов трудового права.
9. Функции трудового права.
10. Понятие источников трудового права, их классификация. Единство и дифференциация законодательства о труде.
11. Виды источников трудового права, их характеристика.
12. Понятие и значение локального правового регулирования трудовых отношений. Виды локальных нормативных актов.
13. Акты судебных органов и их роль в регулировании трудовых отношений.
14. Международно-правовые акты как источники трудового права России.

Тестовые задания

1. Срок регистрации трудового договора физического лица- работодателем:

- + А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- А. если это особая форма договора - контракт.
- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- В. организованный набор работников.
- + Г. трудовой договор с молодым специалистом.

3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?

- А. В Министерстве юстиции
- Б. В пенсионном фонде
- В. В налоговой службе
- + Г. В государственном фонде занятости.

4. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор :

- А. на референдуме.
- Б. на сессии Федерального собрания.
- В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- + Г. на общей конференции трудового коллектива.

5. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
- Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
- + В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
- Б. с момента заключения.
- + В. после государственной регистрации.
- Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным
- В. Инвалидам
- + Г. Работникам до 18 лет.

8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- А. только на администрацию.
- Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- В. только на временных рабочих.
- + Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

- А. равенство трудовых прав граждан.
- Б. свободный выбор вида деятельности.
- В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
- + Г. расовая принадлежность.

10. Виды трудового договора по срокам действия:

- + А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- Б. Срочный, бессрочный.
- В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

11. Локальные источники трудового права-это...

- А. Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ.
- Б. Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием.
- + В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.
- Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации.

12. При приеме на работу не требуется документ:

- А. паспорт
- + Б. свидетельство о рождении
- В. трудовая книжка
- Г. диплом

13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

- + А. срок, на который он заключен.
- Б. 10 дней с момента реорганизации.
- В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
- Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- А. 20 дней.
- Б. Две недели.
- В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
- + Г. 3 месяца.

15. Испытательный срок для рабочих составляет:

- А. 3 месяца.
- Б. 10 дней
- + В. 1 месяц
- Г. 6 месяцев.

16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- Б. Лицо прописано в другой области страны.
- + В. Ни в коем случае.
- Г. Предусмотренных законодательством

17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- + А. Собственника, работника, профсоюза.
- Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
- В. Работника, членов его семьи.
- Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:

- + А. Согласии работника.
- Б. Необходимости рабочего процесса.
- В. Требованиях руководства
- Г. Строго по решению трудового коллектива.

19. Сфера применения контрактов определяется:

- А. Сторонами трудового договора
- + Б. Законодательством РФ
- В. Конституцией РФ.
- Г. Профсоюзами.

20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- А. с 14 лет
- Б. с 20 лет
- + В. с 16 лет
- Г. с 18 лет

21. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- + А. 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

22. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы
- Б. Следующий за последним днем работы

- + В. День выдачи трудовой книжки
- Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- А. Обязан при любых обстоятельствах
- Б. Не обязан.
- + В. Обязан, если требует работник
- Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

24. Проголуом считается:

- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
- + Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
- В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
- Г. Неявка на работу более 2х дней

25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

- + А. 7 часов
- Б. 8 часов
- В. 6 часов
- Г. 5 часов

26. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- А. В законе России о коллективных договорах
- + Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
- В. В уставе предприятия
- Г. В постановлении правительства РФ

27. Ночным считается рабочее время с:

- А. с 20.00 до 8.00
- Б. с 18.00 до 6.00
- + В. с 22.00 до 6.00
- Г. с 23.00 до 7.00

28. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :

- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
- Б. для пенсионеров
- В. для инвалидов
- + Г. для работников в возрасте с 16-18 лет

29. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- А. Трудовой договор
- + Б. Трудовая книжка
- В. Приказ о приеме на работу
- Г. Все выше указанные варианты

30. К источникам трудового права относятся:

- А. Только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде

- + Б. Какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений.
- В. Все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника
- Г. Все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

31. В предмете трудового права центральное место занимают отношения

- А. между работниками одной организации
- + Б. трудовые
- В. в области организации труда

32. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с

- + А. шестнадцати лет
- Б. восемнадцати лет
- В. четырнадцати лет

33. Одними из основных понятий трудового права являются:

- + а. трудовые отношения, Трудовая дисциплина
- б. административная ответственность, трудовой кодекс РФ
- в. центр занятости, отдел кадров

33. Ночное время продолжается с:

- + 22 часов до 6 часов;
- 23 часов до 6 часов;
- 00 часов до 7 часов.

34. Выполнение работы в качестве наказания за участие в забастовке – это:

- + принудительный труд;
- дискриминация труда;
- способ правовой защиты работодателя.

35. Предметом трудового права являются:

- + трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- самостоятельная предпринимательская деятельность без найма других работников;
- деловое сотрудничество между организациями.

36. Трудовое право регулирует общественные отношения по:

- + материальной ответственности работодателей и работников в области труда;
- внеслужебному времени работников;
- добровольному страхованию работников от несчастных случаев на производстве;

37. Субъектами трудового права не являются:

- + граждане, осуществляющие самостоятельную деятельность в сети Интернет (фриланс), без официального оформления;
- трудовые арбитражи;
- профсоюзные организации.

38. Принципом трудового права является:

- + содействие гражданам в трудоустройстве;
- возмещение вреда, который был причинен работнику на производстве, по собственному усмотрению работодателя;
- недопущение забастовок.

39. Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

- + совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;
- совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;
- основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений.

40. Метод трудового права характеризуется:

- + комплексным подходом и тесной связью с предметом трудового права;
- однообразным способом установления прав и обязанностей сторон, которые прописываются исключительно Трудовым кодексом РФ;
- наличие лишь императивных способов регулирования трудовых отношений.

41. Какова минимальная продолжительность обеденного перерыва согласно Трудовому кодексу РФ?

- + 30 минут;
- 60 минут;
- 20 минут.

42. Сколько дней может получить работник в качестве дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день?

- + не менее трех;
- не менее пяти;
- не менее семи.

43. Что включается в стаж работы, который позволяет работнику уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

- + период вынужденного отгула при незаконном увольнении;
- период, когда работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин;
- время отпуска по уходу за ребенком, не достигшим установленного законом возраста.

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

Примерные вопросы и задания к зачету

1. Понятие и его отграничение от смежных отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, права социального обеспечения).
2. Предмет трудового права
3. Метод правового регулирования трудовых отношений.
4. Система трудового права как отрасли права и как науки.
5. Роль и функции трудового права.
6. Цели и задачи трудового законодательства.
7. Понятие источников трудового права и их виды.
8. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации как кодифицированный источник трудового права (общая характеристика).
10. Общая характеристика Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации”.

11. Локальные нормы как источники трудового права.
12. Общее и специальное законодательство о труде. Единство и дифференциация в правовом регулировании трудовых отношений. Факторы дифференциации
13. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.
14. Разграничение компетенции между РФ и субъектами РФ в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
15. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
16. Принципы трудового права.
17. Запрещение принудительного труда.
18. Запрещение дискриминации в сфере труда
19. Истечение сроков в трудовом законодательстве.
20. Понятие и классификация субъектов трудового права.
21. Работник как субъект трудового права.
22. Основные права и обязанности работника.
23. Работодатель как субъект трудового права.
24. Права и обязанности работодателя.
25. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.
26. Защитная функция профсоюзов.
27. Классификация прав профсоюзов.
28. Порядок принятия решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
29. Гарантии реализации прав профсоюзов.
30. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
31. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, трудовая правоспособность.
32. Основания возникновения трудовых правоотношений.
33. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми. 34. Основные принципы социального партнерства.
35. Формы и уровни социального партнерства.
36. Понятие и стороны коллективного договора. Его роль на современном этапе.
37. Представительство в социальном партнерстве.
38. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды и содержание.
39. Ответственность сторон социального партнерства.
40. Понятие занятости. Круг лиц, считающихся занятыми.
41. Понятие безработного. Гарантии безработным, предусмотренные действующим законодательством. Правовой статус безработного. Понятие подходящей работы.
42. Государственная политика в сфере занятости населения.
43. Свобода труда в свете Конституции Российской Федерации.
44. Гарантии при заключении трудового договора.
45. Понятие и содержание трудового договора.
46. Порядок заключения трудового договора. Документы, представляемые при приеме на работу.
47. Трудовая книжка и ее значение.

48. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
49. Сроки трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров.
50. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
51. Особенности регулирования труда руководителей организации
52. Аттестация в трудовом праве: порядок ее проведения и правовые последствия.
53. Понятие и классификация переводов на другую работу. Их отличие от перемещения и изменения определенных сторонами условий трудового договора. подведомственности организации, ее реорганизации.
54. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
55. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
56. Дополнительные юридические гарантии при увольнении некоторых категорий работников.

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамками официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;

- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:

1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;

2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

Критерии оценки:

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. Небольшой объем.

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. Свободная композиция - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. Непринужденность повествования.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. Склонность к парадоксам.

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. Внутреннее смысловое единство

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. Ориентация на разговорную речь

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1 Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2 Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3 Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4 Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, уменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно

аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.

менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества
----------------	--

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.

менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.
---------------	---

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого
----------	--

	стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Проявил гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной

	литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах

экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – **20 баллов**

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– **40 баллов**

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% \cdot y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- $z > 85\%$ выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$ выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$ выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$ выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$ выставляется оценка «1».

Зачет:

- $z > 50\%$ выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$ выставляется оценка «не зачет»;

7. Ресурсное обеспечение:

7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Слепенюк Ю.Н. и др.	Отдельные правовые вопросы регулирования труда работников в Российской Федерации	Пятигорск: РИА-КМВ	2016
2	Семеусов Валерий Александрович	Правовые аспекты трудовых отношений	Иркутск: Издательство БГУ	2018
3	Лютов Н.Л.	Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях	М. : Буки Веди	2016
4	Колобова Светлана Владимировна	Трудовое право России	М : Юстицинформ	2018

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- www.re-c.ru – сайт издания «Российский экономический журнал».
- www.vopreco.ru – сайт журнала «Вопросы экономики».
- www.nbmgu.ru – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В.

Ломоносова

- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
- www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
- www.government.ru – сайт Правительства РФ.
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
- <https://khabarovsk.hh.ru/article/303224> - HH.ru «Digital-словарик для HR».
- [https:// www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html](https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html) - Deloitte Global Human Capital Trends.
- Информационные данные Госкомстата, Государственного таможенного комитета, коммерческих и государственных компаний, полученные через поисковые системы Yandex, Rambler, Google, Mail— Сайты маркетинговых и коммуникационных агентств и др.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроjectionное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от

разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватель: к.э.н. Зуева А.С.

11. Автор программы: к.э.н. Зуева А.С.