

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Трудовое право»

Направление подготовки

38.04.01 ЭКОНОМИКА

Программа подготовки **«Финансовые расследования в организациях»**

Квалификация (степень) выпускника – Магистр

Форма обучения - очная

Год начала подготовки - 2024

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры финансов, бухгалтерского учета и налогообложения Галазова М.В.

Владикавказ

2024

1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

	Очная форма обучения
Курс	2
Семестр	3
Лекции	18
Практические (семинарские) занятия	18
Лабораторные занятия	-
Консультации	-
Итого аудиторных занятий	36
Самостоятельная работа	36
Экзамен	-
Зачет	X
Общее количество часов	72

2. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Трудовое право» является формирование целостного представления о трудовом праве, базирующегося на требованиях действующего законодательства к порядку и условиям регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, выявление тенденций развития законодательства и правоприменительной практики.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Б1.В.ДВ.03.01 «Трудовое право».

Дисциплина «Трудовое право» входит в Блок 1.Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений основной профессиональной образовательной программы по направлению 38.04.01 Экономика, программа «Финансовые расследования в организациях». Дисциплина по выбору.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, полученные обучающимися в результате освоения программы бакалавриата или специалитета.

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Коды компетенций	Содержание компетенций
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять критический анализ	УК-1.2 Оценивать надежность источников информации,	УК-1.2-3-1 Знает требования трудового законодательства РФ, положения норм трудового права для принятия организационно-управленческих решений.

проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.	работать с противоречивой информацией из разных источников.	УК-1.2-У-1 Умеет учитывать правовые последствия принятия организационно-управленческих решений.
		УК-1.2-В-1 Владеет методикой учета правовых последствий принятия организационно-управленческих решений.

5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Номер недел и	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа Студентов		Формы контроля	литература
		Л	Пр	Содержание	Часы		
1,3/ 1,3	Актуальные вопросы общей части трудового права. (УК-1.2) Классификация трудовых отношений. Соотношение частных и публичных начал в механизме правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Содержание метода социального партнерства в трудовом праве. Факторы (основания) дифференциации правового регулирования труда. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства. Сущность изменений в системе отрасли	4	4	Способы принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	6	Устный опрос, практическое задание, тестирование.	[1-7]

	<p>российского трудового права. Содержание защитной функции трудового права. Сущность экономической функции трудового права. Классификация источников трудового права по различным основаниям. Разновидности специальных норм в трудовом праве.</p>						
5/5	<p>Проблемы теории и практики применения законодательства, регулирующего заключение, составление, изменение и прекращение трудового договора. (УК-1.2) Основные признаки трудового договора. Отличия трудового договора от смежных договоров, связанных с трудом. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора.</p>	2	2	<p>Понятие и классификация переводов на другую работу. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.</p>	6	<p>Устный опрос, практическое задание, тестирование.</p>	[1-7]

	Особенности отдельных видов трудового договора. Основания изменения трудового договора.						
7,9/ 7,9	Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. (УК-1.2) Понятие рабочего времени. Разновидности рабочего времени в трудовом праве. Характеристика нормального рабочего времени. Сравнительный анализ сокращенного и неполного рабочего времени. Понятие «режим рабочего времени». Виды режимов рабочего времени. Виды учета рабочего времени. Понятие «время отдыха» по российскому трудовому праву.	4	4	Виды времени отдыха по ТК РФ. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.	8	Устный опрос, практическое задание, тестирование.	[1-7]
11,13/ 11,13	Правовые проблемы применения норм, касающихся оплаты и нормирования труда. (УК-1.2) Содержание права на вознаграждение	4	4	Правовые формы договорного регулирования заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда и дайте оценку их эффективности.	8	Устный опрос, практическое задание, тестирование.	[1-7]

	<p>за труд, закрепленное в международных актах. Сущность экономической сущности заработной платы. Функции заработной платы как правовая категория. Соотношение таких понятий, как «заработная плата» и «оплата труда».</p> <p>Содержание института «Оплата и нормирование труда». Понятие заработной платы как элемента в содержании трудового правоотношения. Соотношение публичных и частных начал в правовом регулировании заработной платы.</p>						
15,17/ 15,17	<p>Юридическая ответственность в трудовом праве: теория и практика применения. (УК-1.2)</p> <p>Понятие и виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права. Дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок. Порядок применения</p>	4	4		8	Устный опрос, практическое задание, тестирование.	[1-7]

дисциплинарных взысканий. Понятие материальной ответственности работника по нормам трудового права и ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности. Полная материальная ответственность работника. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.						
Итого	18	18		36		

Примечание:

– Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

– В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

6. Образовательные технологии

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины, используются различные образовательные технологии:

- традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий;

- лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

- онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника (Moodle);

- видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Технология электронного обучения реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ.

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития и закрепления исследовательских умений.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется на протяжении изучения всей дисциплины в соответствии с утвержденной в учебном плане трудоемкостью (для очной формы обучения 36 часов) и состоит из:

- работы студентов с лекционными материалами, поиска и анализа литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнения заданий для самостоятельной работы;
- изучения теоретического, правового и статистического материала для подготовки к семинарским занятиям;
- решения практических заданий (тестов);
- подготовки к зачету.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5.

Все виды самостоятельной работы по темам дисциплины могут осуществляться индивидуально или командой (от 2 до 5 обучающихся), в зависимости от сложности выполняемого задания. Члены команды распределяют между собой функции по сбору исходных данных, их обработки и анализу, подготовке презентационных материалов практико-ориентированного характера выполняются на основе статистических или отчетных данных (актуальных на момент проведения исследования), с учетом специфики деятельности хозяйствующего субъекта, особенностей региона, в соответствии с целями, определенными настоящей учебной дисциплины.

Методические указания по проведению практических занятий по дисциплине

Практические занятия призваны научить студента самостоятельно работать с учебными текстами, анализировать материал. В начале занятия рекомендуется рассмотреть соответствующий теоретический материал. Затем идет практический разбор изучаемого материала, решаются задачи из практикума, разбирается каждый конкретный пример.

В начале практического занятия следует обратить внимание на теоретические вопросы по теме занятия. Первоначально осуществляется изложение теоретического

материала темы занятия. Затем в ряде вопросов преподавателя следует сконцентрировать внимание на основных идеях темы занятия. Вопросы должны включать в себя различные вариации элементарных ситуаций, отображающих основные идеи темы занятия в их взаимной взаимосвязи. Задаваемые вопросы должны быть конкретными и максимально проявлять в студентах их сообразительность.

Устный опрос требует от преподавателя большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех студентов группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос (сочетание первых двух).

Фронтальный опрос проводится в форме беседы преподавателя с группой.

Он органически сочетается с повторением пройденного материала, являясь средством для закрепления знаний и умений. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы. Для этого вопросы должны допускать краткую форму ответа, быть лаконичными, логически взаимосвязанными друг с другом, даны в такой последовательности, чтобы ответы студентов в совокупности могли раскрыть содержание раздела, темы. С помощью фронтального опроса преподаватель имеет возможность проверить выполнение студентами домашнего задания, выяснить готовность группы к изучению нового материала, определить сформированность основных понятий, усвоение нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Индивидуальный опрос предполагает обстоятельные, связные ответы студентов на вопрос, относящийся к изучаемому учебному материалу, поэтому он служит важным учебным средством развития речи, памяти, мышления студентов. Чтобы сделать такую проверку более глубокой, необходимо ставить перед студентами вопросы, требующие развернутого ответа.

Вопросы для индивидуального опроса должны быть четкими, ясными, конкретными, емкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать студентов логически мыслить, сравнивать, анализировать, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов.

Вопросы обычно задают всей группе и после небольшой паузы, необходимой для того, чтобы студенты приготовились к ответу, вызывают для ответа конкретного студента.

Письменная проверка является важнейшим методом контроля знаний, умений и навыков студентов. Однородность работ, выполняемых студентами, позволяет предъявлять ко всем одинаковые требования, попытаться объективности оценки результатов обучения. Применение этого метода дает возможность в наиболее короткий срок одновременно проверить усвоение учебного материала всеми студентами группы, определить направления для индивидуальной работы с каждым.

Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе (выполнение домашних заданий).

Методические рекомендации по использованию информационно-коммуникативных технологий обучения

Каждое семинарское занятие имеет свою особую форму проведения, свою методологическую специфику, что позволяет развивать у студентов различные компетенции. Постановка проблемы, разбор актуальных конкретных и гипотетических ситуаций, создание атмосферы диалога между преподавателем и группой позволяет работать индивидуально и в малых группах, коллективно обсуждать определенный тематический материал, а также инициировать самостоятельную работу студентов. При осмыслении

содержания вопросов практических занятий преследуется цель соблюдать преемственность в профессиональном и в творческом развитии студентов.

Контроль самостоятельной работы студентов призван сделать процесс обучения более целостным и органичным. Его задача не оставить без внимания даже, на первый взгляд, малозначительные вопросы.

Вопросы и темы, отводимые на выполнение самостоятельной работы по дисциплине, а также критерии оценивания по каждому виду работы содержатся в разделе 8 РПД.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Рабочая программа предусматривает проведение в активной и интерактивной формах практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по решению практических заданий (тестов).

Виды контроля.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию.

Формами текущего контроля могут быть опросы на семинарских и практических занятиях, а также короткие (например, до 15 мин.) задания, выполняемые студентами с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала.

Система оценивания текущего контроля успеваемости, соотнесенная с уровнем освоения компетенций

Тестовые задания (для формирования УК-1.2)

1. Трудовое право – это отрасль права, которая регулирует отношения между работодателем и работником, возникающие в процессе:

- а) непосредственной трудовой деятельности
- б) изготовления продукции
- в) осуществления работником трудовой функции и подчинении трудовому распорядку, установленному работодателем
- г) выполнения индивидуального конкретного задания

2. К числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся:

- а) отношения по обеспечению занятости населения
- б) отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
- в) отношения по поводу реализации готовой продукции
- г) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя

3. Контрольно-надзорные отношения за соблюдением трудового законодательства:

- а) выступают составной частью трудовых отношений
- б) являются одновременно и трудовыми и административными отношениями
- в) относятся к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми

4. Система трудового права – это:

- а) совокупность трудовправовых норм
- б) совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- в) совокупность локальных нормативных актов

5. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать:

- а) все без исключения работодатели
 - б) только работодатели – организации
 - в) все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями
6. Условия трудового договора подразделяются ТК РФ на:
- а) существенные и несущественные
 - б) обязательные и дополнительные
 - в) основные и необязательные
7. Место и дата заключения трудового договора относятся к:
- а) сведениям, включаемым в трудовой договор
 - б) дополнительным условиям трудового договора
 - в) производным условиям трудового договора
8. Трудовой договор оформляется:
- а) в письменной форме в двух экземплярах
 - б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем
 - в) в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копий работнику
9. Трудовой договор вступает в силу:
- а) со дня подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ и трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя)
 - б) с момента издания приказа (распоряжения) работодателя на основании заключенного трудового договора
 - в) немедленно, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами РФ или трудовым договором
10. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:
- а) локальными нормативными актами
 - б) трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к трудовому договору
 - в) дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору соглашениями гражданско-правового характера
11. Заявление о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, работодатель обязан рассмотреть и принять соответствующее решение:
- а) в трехдневный срок со дня его поступления
 - б) в десятидневный срок со дня его поступления
 - в) в двадцатидневный срок со дня его поступления
12. ТК РФ определены следующие виды поощрений работников:
- а) объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии
 - б) объявление благодарности, снятие ранее наложенного взыскания, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой
 - в) объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой, знаком отличия, представление к званию лучшего по профессии
13. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается:
- а) неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 - б) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 - в) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей

14. Дисциплинарное взыскание применяется, по общему правилу, не позднее:
- а) двух недель со дня обнаружения проступка
 - б) одного месяца со дня обнаружения проступка
 - в) двух месяцев со дня обнаружения проступка
15. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:
- а) постановлением Правительства РФ
 - б) указом Президента РФ
 - в) федеральным законом
16. Оплата труда при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится:
- а) не менее чем в двойном размере
 - б) не менее чем в полуторном размере
 - в) в размере, установленном коллективным договором
17. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается:
- а) по работе более высокой квалификации
 - б) по расценкам выполняемой работы
 - в) по средней заработной плате за предыдущий месяц
18. Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, установленного законом, составляет:
- а) 40 часов
 - б) 42 часа
 - в) 48 часов
19. При приеме на работу не требуется документ:
- а) паспорт
 - б) свидетельство о рождении
 - в) трудовая книжка
 - г) диплом
20. 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

Критерии оценивания тестовых заданий

оценка	% правильности ответов
отлично	86-100
хорошо	71-85
удовлетворительно	50-71
неудовлетворительно	0-49

Практические задания (для формирования УК-1.2)

Практическое задание 1

При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

Практическое задание 2

На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Практическое задание 3

Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

паспорт;

трудовую книжку;

копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;

характеристику с последнего места работы;

справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Практическое задание 4

Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

Практическое задание 5

В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

Практическое задание 6

Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни. Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в

Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя. В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

Практическое задание 7

При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

Практическое задание 8

В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул - 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

Практическое задание 9

ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

Практическое задание 10

Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа.

Оцените действия профкома. Каковы дальнейшие действия работодателя? Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

Критерии оценивания практических заданий

<i>Характеристика решения</i>	<i>Оценка</i>
Задача решена в полном объеме, выбраны верные инструментальные методы и приемы решения, – проведены верные расчеты, сделан полный, содержательный вывод по результатам проведенных расчетов; либо задача решена в полном объеме с небольшими погрешностями, выбраны верные	отлично

инструментальные методы и приемы решения, проведены верные расчеты, сделан полный, содержательный вывод по результатам проведенных расчетов, в расчетах и выводах содержатся незначительные ошибки.	
Задача решена частично, частично выбраны верные инструментальные методы и приемы решения,— проведены частичные расчеты, сделан вывод по результатам проведенных расчетов с погрешностями либо задача не решена или решена частично, частично выбраны необходимые инструментальные методы и приемы решения, расчеты не проведены или проведены частично, вывод по результатам проведенных расчетов не сделан или ошибочен.	хорошо
Задача решена частично, частично выбраны верные инструментальные методы и приемы решения,— проведены частичные расчеты, сделан вывод по результатам проведенных расчетов с погрешностями либо задача не решена или решена частично, частично выбраны необходимые инструментальные методы и приемы решения, расчеты не проведены или проведены частично, вывод по результатам проведенных расчетов не сделан.	удовлетворительно
Не выбраны инструментальные методы решения задачи.	неудовлетворительно

Оценивание студента в ходе текущего контроля успеваемости осуществляется исходя из выполнения всех видов самостоятельной работы.

Промежуточный контроль - итоговая оценка знаний студента, формируемая по накопительной системе в процессе текущего контроля.

Форма промежуточного контроля – зачет.

Вопросы к зачету по дисциплине

«Трудовое право»

(для формирования УК-1.2)

1. Предмет трудового права. Отличие предмета трудового права от предметов других отраслей права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Общая характеристика Конституции РФ, ТК РФ как основных источников трудового права.
5. Принципы трудового права.
6. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание.
7. Понятие коллективного договора, его содержание, порядок заключения, ответственность за его невыполнение.
8. Социальное партнерство: понятие, принципы, система и формы.
9. Понятие и виды занятости.
10. Понятие и правовой статус безработного. Правовое регулирование общественных работ.
11. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
12. Порядок приема на работу, форма трудового договора, вступление трудового договора в силу.
13. Понятие трудового договора, его отличие от договоров гражданско-правового характера.
14. Содержание трудового договора
15. Испытание при приеме на работу.

16. Понятие и виды переводов
17. Временные переводы работника.
18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора вследствие организационных и технологических причин.
19. Перевод работника по медицинскому заключению.
20. Отстранение работника от работы.
21. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ).
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
23. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ст. 81 ТК РФ), в связи с сокращением численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя (п. 2 ст.81 ТК РФ).
24. Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы (п.3 ст.81 ТК РФ).
25. Расторжение трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ).
26. Расторжение трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (п.6 ст. 81 ТК РФ).
27. Увольнение по основаниям, предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п.13 ст.81 ТК РФ).
28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
29. Прекращение трудового договора вследствие нарушений обязательных правил при заключении трудового договора.
30. Дополнительные гарантии при увольнении для женщин, несовершеннолетних и профсоюзных работников.
31. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работника перед работодателем.
32. Материальная ответственность работодателя перед работником.
33. Полная материальная ответственность работника перед работодателем.
34. Понятие дисциплины по трудовому праву и способы ее обеспечения.
35. Поощрения за успехи в труде.
36. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, срок действия.
37. Понятие и виды рабочего времени.
38. Режим и учет рабочего времени.
39. Понятие и виды времени отдыха.
40. Понятие, виды и порядок предоставления отпуска.
41. Дополнительные отпуска.
42. Понятие и порядок применения сверхурочных работ.
43. Работа в выходные и праздничные дни.
44. Понятие оплаты труда и заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда
45. Ограничение удержаний из заработной платы.
46. Порядок, формы, место, и сроки выплаты заработной платы.
47. Самозащита работниками трудовых прав.
48. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения.
49. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Зачет проводится в устной форме.

Система оценивания по результатам промежуточного контроля осуществляются в

соответствии с Положением СОГУ¹, а также с учетом требований и критериев, разработанных преподавателем по данной дисциплине.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	«Минимальный уровень» Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	«Средний уровень» Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	«Высокий уровень» Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка.
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы;	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий;

¹ Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры и специалитета в СОГУ (в последней редакции от 08.07.2020 г. Пр.№ 173).

<p>вопросов в рамках заданий билета;</p> <p>- отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;</p> <p>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</p>	<p>- недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины;</p> <p>- умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</p>	<p>тенденции развития;</p> <p>- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы;</p> <p>- умение решать практические задания, которые следует выполнить;</p> <p>- владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;</p> <p>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на вопросы.</p>	<p>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;</p> <p>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета;</p> <p>- умение решать практические задания;</p> <p>- свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</p>
Оценка «не зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»

Методика формирования результирующей оценки

«Зачтено» выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, «зачет» выставляется студенту усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

«Незачтено» выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями

выполняющему практические работы. Как правило, «незачтено» выставляется студенту, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основные нормативные правовые акты

1. Гражданский кодекс РФ. <https://base.garant.ru/10164072>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

б) основная литература

3. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина; под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 198 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17181-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532533>.
4. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512660>.
5. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512661>.

в) дополнительная литература

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 220 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511709>.
7. Филющенко, Л. И. Трудовое право: учебное пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2019. — 207 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696622> — ISBN 978-5-7996-2631-0. — Текст: электронный.

г) программное обеспечение, ЭБС, профессиональные базы и Интернет-ресурсы

Наименование, сведения о правообладателе и адрес сайта	Договор на право использования ЭБС	Срок действия договора	Количество точек доступа/пользователей и характеристика доступа	Примечания
ЭБС "Университет. библиотека onLine" ООО «Директ-Медиа» (RU) http://www.biblioclub.ru	№ 278-12/2022	01.01.2023 – 31.12.2023	не ограничено	заключение договора на право доступа с 01.01.24
«Образовательная платформа ЮРАЙТ» ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» http://www.urait.ru/	№ 01/03-2023	01.03.2023 – 30.06.2023 01.09.2023 – 31.12.2023	6050	заключение договора на право доступа с 01.01.24

ЭБС «Консультант студента» «Медицина. Здравоохранение ВО» ИТ компания ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА» www.studentlibrary.ru	№ 832КС/02- 2023	27.02.2023 – 26.02.2024	200 эл. карт пользователей	заключение договора на право доступа с 27.02.24
Информационно-аналитическая система SCIENCE INDEX ООО НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА (RU) www: https://elibrary.ru	Sio-5051/2023	11.04.2023 – 12.04.2024	до 500	заключение договора на право доступа с 13.04.24
Универсальные базы данных «ИВИС» ООО «ИВИС» (RU) https://eivis.ru/	№ 33-п	01.01.2023 – 31.12.2023	не ограничено	заключение договора на право доступа с 01.01.24
«Национальная электронная библиотека» ФГБУ «РГБ» http://НЭБ. РФ.	№ 101/НЭБ/4513	05.07.2018 – 05.07.2023	10 точек доступа по IP-адресу	с пролонгацией на пять лет

Профессиональные базы	
Верховный суд Российской Федерации	http://www.vsrp.ru/
Генеральная прокуратура Российской Федерации	https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf
Федеральные арбитражные суды	http://arbitr.ru/
Федеральная нотариальная палата	https://notariat.ru/ru-ru/
Информационно-правовой портал «Гарант»	https://www.garant.ru/
КонсультантПлюс. Надежная правовая поддержка	http://www.consultant.ru/
КонсультантПлюс: Классика российского права	https://civil.consultant.ru/
Профессиональные справочные системы «Кодекс»	https://kodeks.ru/

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

Лицензионное программное обеспечение:

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);

2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);

3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

Перечень ПО в свободном доступе:

1. Kaspersky Free;

2. WinRAR;

3. Google Chrome;

4. Yandex Browser;

5. OperaBrowser.