Документ подписан простой электронной подписью
Инфорация о владельце:
ФИО: Аксенов Сергей Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.05.2020 09:15
Идентификатор ключа:
159e22ec4edaa8a694913d5c08c0b6671130587da9e1acf845343ffaf5ad101e

автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Региональный финансово-экономический институт»

Кафедра экономики и управления

Утверждаю
Декан экономического факультета
Ю.И. Петренко
« 31 » августа 2018 г.

Рабочая программа дисциплины

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**
Профиль: **Управление человеческими ресурсами**
Квалификация: **Бакалавр**

Факультет экономический
Заочная форма обучения

Курск 2018

Рецензенты:

Петренко Юрий Игоревич, к.э.н., ст. преподаватель кафедры экономики и управления

Орлова Марьяна Евгеньевна, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г., № 7, с учетом профиля «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами».

«31» августа 2018 г.

Составитель: Аксенова Екатерина Сергеевна, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Лист согласования рабочей программы дисциплины «Трудовое право»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Профиль: Управление человеческими ресурсами
Квалификация: Бакалавр

Факультет экономический
Заочная форма обучения

2018/2019 учебный год

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления, протокол № 1 от «31» августа 2018 г.

Зав. кафедрой _____ С.Л. Аксенов

Составитель: _____ Е.С. Аксенова

Согласовано:

Начальник УМУ

_____О.И. Петренко, «31» августа 2018 г.

Библиотекарь

_____ Т.А. Котельникова, «31» августа 2018 г.

Председатель методической комиссии по профилю

_____ Е.И. Черников, «31» августа 2018 г.

Изменения в рабочей программе
дисциплины «Трудовое право»
на 2019 – 2020 уч. год

Утверждаю
Декан экономического факультета
_____ Ю.И. Петренко
«29» августа 2019 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:
1) внесены изменения в список дополнительной литературы

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления, протокол № 1 от «29» августа 2019 г.

Зав. кафедрой _____ С.Л. Аксенов

Согласовано:

Начальник УМУ

_____ О.И. Петренко, «29» августа 2019 г.

Председатель методической комиссии по профилю

_____ С.Л. Аксенов, «29» августа 2019 г.

Изменения в рабочей программе
дисциплины «Трудовое право»
на 2020 – 2021 уч. год

Утверждаю
Декан экономического факультета
_____ Ю.И. Петренко
«29» мая 2020 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:
1) внесены изменения в перечень вопросов для подготовки к зачету

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления, протокол № 8 от «29» мая 2020 г.

Зав. кафедрой _____ С.Л. Аксенов

Согласовано:

Начальник УМУ

_____ О.И. Петренко, «29» мая 2020 г.

Председатель методической комиссии по профилю

_____ С.Л. Аксенов, «29» мая 2020 г.

Содержание

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....5

1. Цель и задачи изучения дисциплины.....5

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине и задачи изучения дисциплины.....6

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....7

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....8

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....8

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....41

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....80

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....80

Основная литература.....81

Нормативные правовые акты.....81

Дополнительная литература.....84

Периодические издания.....91

Мультимедиаматериалы.....92

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....92

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....93

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....111

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....112

12. Глоссарий.....112

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Трудовое право» состоит в обучении студентов основам правового регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, умению выявлять тенденции развития законодательства и правоприменительной практики в этой сфере, формированию у студентов навыков юридических действий по охране труда, защите трудовых прав и разрешению трудовых споров.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- сущность основных социальных процессов, явлений и объектов в социально-трудовой сфере (З-1);
- научные трактовки сущности труда, социальных возможностей в сфере труда (З-2);
- методические основы организации труда, трудовой мотивации и контроля за деятельностью трудовой организации (З-3);
- содержание российского трудового права (З-4);
- трудовые права и обязанности граждан (З-5);
- права и обязанности работодателей (З-6);
- виды трудовых договоров (контрактов) (З-7);
- порядок расчета трудового стажа (З-8);
- правила трудовой дисциплины (З-9);
- порядок разрешения трудовых споров (З-10);
- сущность и алгоритм выполнения операций по разрешению сложных индивидуальных и коллективных трудовых споров (З-11);
- характеристики основных правовых категорий, используемых при рассмотрении и разрешении трудовых споров (З-12);
- принципы обеспечения безопасности взаимодействия человека с производственной средой (З-13);
- правовые, нормативно-технические и организационные основы безопасности труда (З-14).

Уметь:

- определять направления эффективного использования ресурсов, и резервов социально-трудовых отношений (У-1);
- толковать и применять нормы трудового права (У-2);
- применять нормативно-правовые документы в профессиональной деятельности (У-3);
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений (У-4);
- принимать меры по защите производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий (У-5);
- создавать комфортные (нормативные) условия производственной среды (У-6);

- самостоятельно на основе норм права разрешать практические ситуации, складывающиеся в области правоотношений по рассмотрению и разрешению трудовых споров (У-7);
- правомерно организовывать процесс трудовой деятельности в организации (У-8).

Владеть:
- навыками организации и управления трудом, изучения социально-трудовых процессов (В-1);
- навыками принятия управленческих решений в области труда и заработной платы (В-2);
- навыками юридически грамотно и аргументировано принимать правовые решения по конкретным жизненным ситуациям, излагать их как в устной, так и в письменной форме (В-3);
- навыками работы с нормативными, правовыми документами (В-4);
- навыками извлечения информации, необходимой в профессиональной деятельности (В-5);
- навыками по организации аттестации рабочих мест по гигиеническим условиям и условиям травмоопасности (В-6);
- навыками грамотно составлять документы (исковые заявления, отзывы на иск и т.п.), используемые при разрешении трудовых споров (В-7).

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине и задачи изучения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций:
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7);
- способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели (ПК-17).

3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина включена в вариативную часть блока 1 ОПОП ВО.

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Трудовое право», относятся знания, умения и навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин: «Правоведение», «История».

Изучение данной дисциплины является основой для последующего изучения дисциплин: «Управление кадровой деятельностью», «Хозяйственное право», «Архивное хранение документов», «Административное право».

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Общая трудоемкость дисциплины при заочной форме обучения – 2 зачетные единицы (72 академических часа)

Распределение учебного времени по видам учебной работы

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	1 курс	Всего
Общая трудоемкость	72	**72**
Аудиторная работа	2	**2**
в том числе: лекции практические занятия	 2	 **2**
Самостоятельная работа	66	**66**
Промежуточная аттестация (зачет)	4	**4**

Тематический план

Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоемкость, час	В том числе аудиторных			Самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
	Раздел I. Основы регулирования трудовых отношений						
1	Предмет, метод и система трудового права	2				2	
2	Принципы и функции трудового права	2				2	
3	Правоотношения в сфере труда	2				2	
4	Источники трудового права	2				2	
5	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2				2	
6	Рабочее время	2				2	
7	Время отдыха	2				2	
8	Вознаграждение за труд	2				2	
9	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	2				2	
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2				2	
11	Международно-правовое регулирование труда	2				2	
	Раздел II. Трудовые споры и порядок их разрешения						
1	Охрана труда	2				2	
2	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	2				2	
3	Понятие и сущность трудового спора	2				2	
4	Защита трудовых прав работников	2				2	
5	Правовое положение профсоюзов в сфере труда	2				2	
6	Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	2				2	
7	Ответственность в сфере трудовых отношений	2				2	
8	Гарантийные и компенсационные выплаты	4				4	

	Раздел III. Трудовой договор и трудоохранный менеджмент						
1	Общие положения о трудовом договоре	4	2		2	2	
2	Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером	4				4	
3	Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству	2				2	
4	Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев и договор о сезонной работе	2				2	
5	Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом	2				2	
6	Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица и с надомниками	2				2	
7	Трудовой договор с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях	2				2	
8	Служебный контракт и трудовой договор с государственными и муниципальными служащими	2				2	
9	Трудовой договор с иностранными работниками	2				2	
10	Вредные и опасные производственные факторы и защита от них	2				2	
11	Аттестация рабочих мест	2				2	
12	Санитарно-бытовое и медико-профилактическое обеспечение и пожарная безопасность	2				2	
	Промежуточная аттестация (зачет)	4					4
	Итого	**72**	**2**		**2**	**66**	**4**

Содержание разделов и тем

Раздел I. Основы регулирования трудовых отношений

1.1. Предмет, метод и система трудового права

Российский рынок труда на современном этапе. Государственная политика в сфере трудовых отношений.

Трудовое право как одна из основных отраслей российского права.

Предмет трудового права. Механизм правового регулирования общественного труда и метод трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Система трудового права.

Место трудового права в системе российского права. Отграничение трудового права от иных отраслей права.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.
Дополнительная: 6, 10, 11, 16, 21, 25, 30, 31, 32, 37, 39, 40, 41, 47, 50, 51, 52, 56, 58, 61, 62, 63, 66, 69, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 85, 90, 95-98, 107, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

1.2. Принципы и функции трудового права

Понятие и значение принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Международно-правовые принципы трудового права. Содержание основных принципов трудового права.

Понятие и виды функций трудового права. Регулятивная и охранительная функции трудового права. Содержание социальной, экономической и воспитательной функций трудового права.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.
Дополнительная: 6, 10, 11, 16, 21, 25, 30, 31, 32, 37, 39, 40, 41, 47, 50, 51, 52, 56, 58, 61, 62, 63, 66, 69, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 85, 90, 95-98, 107, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; У-1, У-2; У-3; У-4; В-2; В-3; В-4.

1.3. Правоотношения в сфере труда

Классификация правоотношений в сфере труда. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда. Субъекты правоотношений в сфере труда. Материальные и формальные условия правосубъектности. Виды юридических фактов в сфере общественного труда. Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения. Стороны трудового правоотношения: работник и работодатель, их правосубъектность. Содержание трудового правоотношения. Классификация прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. Коллективные трудовые правоотношения: понятие, виды, содержание, субъекты. Правосубъектность профсоюзов как субъектов коллективных трудовых правоотношений. Контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.

Дополнительная: 6, 21, 25, 30, 32, 37, 39, 41, 50, 51, 52, 63, 66, 69, 73, 76, 85, 107, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; У-2; У-3; У-4; В-1; В-3; В-4.

1.4. Источники трудового права

Понятие и классификация источников трудового права. Система источников трудового права и ее особенности.

Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ), ее функции и задачи. Конвенции, рекомендации и иные нормативные акты МОТ. Международные стандарты труда. Взаимодействие международных и национальных норм о труде.

Конституция Российской Федерации - правовая основа регулирования и развития трудового права. Трудовое законодательство. История принятия, общая характеристика и порядок введения в действие Трудового кодекса РФ. Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, их соотношение. Указы Президента РФ, постановления правительства РФ и нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Конституции (Уставы), законы, и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, их соотношение с ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в договорном порядке: коллективные договоры, соглашения и трудовые договоры.

Локальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Принятие решений работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Сфера действия источников трудового права.

Действие источников трудового права во времени и в пространстве. Обратная сила закона. Действие источников трудового права по кругу лиц. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Общее и специальное законодательство о труде.

Значение руководящих постановлений высших судебных органов и судебной практики по трудовым делам для применения норм трудового права.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 1-47.

Дополнительная: 6, 9, 13, 16, 21, 30, 37, 39, 47, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 61, 69, 76, 81, 84, 89, 90, 93, 110, 118, 127-135.

Статьи в периодических издания: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-4; З-5; У-2; У-3; В-3; В-4; В-5.

1.5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Государственная политика занятости населения и ее основные направления. Органы государственной службы занятости. Понятие и виды занятости. Правовой статус безработного. Правовая организация

трудоустройства. Профессиональная подготовка безработных. Участие в общественных работах. Социальная поддержка лиц, ищущих работу.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 5, 6, 11, 22, 25, 26, 30, 31, 33, 46, 47.
Дополнительная: 6, 9, 13, 16, 21, 30, 37, 39, 47, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 61, 69, 76, 81, 84, 89, 90, 93, 110, 118, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; З-6; У-1, У-2; У-3; У-4; В-4; В-5.

1.6. Рабочее время

Понятие и виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время.

Режимы рабочего времени. Сменная работа. Гибкое рабочее время. Разделение рабочего дня на части. Суммированный учет рабочего времени. Учет рабочего времени.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ненормированный рабочий день.

Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормативы численности другие нормы.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26.
Дополнительная: 1, 6, 13, 15, 18, 19, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 103, 111, 127-135.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-3.

1.7. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых. Нерабочие праздничные дни.

Понятие и виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие, виды. Виды дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление и порядок предоставления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Порядок исчисления стажа, дающего право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Иные периоды освобождения от работы. Отпуска в связи с ожиданием и рождением (усыновлением) ребенка. Учебные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26.
Дополнительная: 6, 13, 15, 18, 19, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 103, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;

http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.

1.8. Вознаграждение за труд

Понятие и принципы оплаты труда. Система государственных гарантий по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда. Прожиточный минимум. Формы оплаты труда. Индексация заработной платы. Виды систем оплаты труда. Стимулирующие и поощрительные выплаты. Тарифные системы оплаты труда, их назначение и элементы. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ограничение удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность за нарушение условий оплаты труда.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26, 31, 33.
Дополнительная: 6, 11, 13, 18, 23, 25, 28, 32, 50, 51, 52, 54, 55, 58, 59, 73, 85, 92, 106, 111, 125-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;

http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.

1.9. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Основания дифференциации трудового законодательства. Субъективные особенности работника. Объективные условия труда.

Запреты и ограничения по приему женщин на отдельные виды работ. Особенности правового регулирования труда беременных женщин. Особенности правового регулирования труда женщин с детьми в возрасте до 1,5 и 3-х лет. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц, воспитывающих детей. Особенности правового регулирования труда одиноких матерей. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей при расторжении трудового договора. Распространение трудо-правовых гарантий женщин на мужчин, воспитывающих детей. Особенности правового регулирования труда лиц, ухаживающих за заболевшими членами семьи.

Вопросы ограничения трудовой правосубъектности несовершеннолетних. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками. Гарантии, предоставляемые несовершеннолетним при приеме и увольнении с работы. Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних работников. Оплата труда лиц, не достигших возраста 18-ти лет.

Особенности правового регулирования труда руководителя организации. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников и медицинских работников. Особенности регулирования труда иных категорий работников (работников религиозных организаций, в сфере профессионального спорта и др.).
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26, 29, 30, 34.
Дополнительная: 6, 13, 24, 35, 51, 52, 53, 68, 73, 77, 91, 94, 111, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;

http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3; В-4.

1.10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Особенности трудовых правоотношений лиц, совмещающих работу с обучением.

Виды гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. Круг лиц, имеющих право на подобные гарантии и компенсации.

Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях.

Гарантии и компенсации работникам, поступающим на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в высших и средних заочных и вечерних учебных заведениях.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 6, 11, 22, 29, 46, 47.
Дополнительная: 6, 13, 18, 24, 25, 32, 35, 37, 50, 51, 52, 67, 73, 76, 90, 92, 111, 118, 125, 127-135, 137, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;

http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-5; З-6; У-2; У-3; У-8; В-1; В-3; В-4.

1.11. Международно-правовое регулирование труда

Понятие международно-правового регулирования труда и его основные субъекты. Международная организация труда и ее правовой статус. Акты Международной организации труда и их роль в регулировании трудовых отношений в Российской Федерации. Иные источники международно-правового регулирования труда.

Общая характеристика трудового права зарубежных стран. Особенности правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах в сравнении с российским законодательством.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 3, 4, 5, 6.
Дополнительная: 6, 11, 27, 37, 48, 62, 67, 76, 111, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-3; У-3; У-4; В-1; В-3.

Раздел II. Трудовые споры и порядок их разрешения

2.1. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда.

Законодательство об охране труда. Государственные нормативные требования охраны труда и стандарты безопасности труда.

Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда.

Государственное управление охраной труда, планирование и финансирование мероприятий по охране труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.

Право работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда, и его гарантии.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае. Порядок расследования несчастных случаев.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 23, 26.

Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 61, 73, 76, 88, 93, 99, 105, 111, 113, 119, 125, 127-135, 136, 139, 145.

Статьи в периодических издания: 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-3; З-6; З-13; З-14; У-2; У-3; У-8; В-1; В-6.

2.2. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Понятие, значение и основные методы обеспечения дисциплины труда.

Правовое регулирование трудового распорядка. Понятие внутреннего трудового распорядка. Основные трудовые обязанности работника и работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка, Уставы и Положения о дисциплине и порядок их утверждения.

Поощрения за труд: понятие, виды, основания и порядок их применения. Поощрения за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Понятия, сущность, особенности и принципы дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности. Виды дисциплинарной ответственности.

Понятие дисциплинарного проступка. Объективные признаки состава дисциплинарного проступка. Субъективные признаки состава дисциплинарного проступка.

Понятие и виды дисциплинарных взысканий. Особенности процедуры применения дисциплинарных взысканий: порядок и сроки их наложения, снятие и обжалование.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Иные меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 1, 8, 9, 10, 11, 26.

Дополнительная: 1, 6, 13, 15, 18, 19, 28, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 93, 103, 111, 119, 127-135.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.

2.3. Понятие и сущность трудового спора

Понятие трудовых споров. Классификация и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры: понятие и их подведомственность. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Образование, организация и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Порядок принятия, исполнения и обжалования решения комиссии по трудовым спорам.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.

Порядок исполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам.

Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. Исполнение решения о восстановлении на работе. Удовлетворение денежных требований работника.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников.

Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах на другую работу. Особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда и материальной ответственности работника. Особенности рассмотрения трудовых споров об отказе в приёме на работу. Особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и использованием работником времени отдыха. Особенности рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26, 32, 43, 44.

Дополнительная: 15, 22, 25, 43, 49, 50, 51, 52, 65, 71, 73, 75, 76, 116, 117, 123, 125, 127-135.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; З-12; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-2; В-3.

2.4. Защита трудовых прав работников

Понятие, формы и основные способы защиты трудовых прав и свобод работников.

Понятие надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и их основные виды.

Понятие и система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Понятие и значение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и их основные виды.

Органы государственного надзора и контроля в сфере труда. Федеральная инспекция труда, принципы, задачи и основные полномочия ее органов. Правовой статус государственных инспекторов труда. Специально уполномоченные органы – Федеральные надзоры. Внутриведомственный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Роль прокуратуры в осуществлении государственного надзора за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Основные права профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.

Самозащита работниками трудовых прав: понятие и ее основные формы.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 26, 32.

Дополнительная: 6, 28, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 73, 76, 84, 89, 90, 111, 116, 125, 127-135, 137, 139.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;

http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; У-2; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-2; В-3; В-7.

2.5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Понятие и правовая природа профсоюзов, правовое регулирование их деятельности. Конституционные гарантии свобода деятельности общественных объединений. Понятие профессионального союза. Организационные основы создания и деятельности профсоюзов. Основополагающие принципы создания и деятельности профсоюзов. Виды профсоюзов.

Права профсоюзов в сфере труда. Права профсоюзов совещательного характера. Права профсоюзов согласовательного характера. Совместные права профсоюзов. Решающие полномочия профсоюзов.

Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Гарантии имущественных прав и профсоюзов. Гарантии личных и трудовых прав членов профсоюза. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 11, 14, 17, 21, 33, 35.
Дополнительная: 6, 28, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 73, 76, 84, 89, 90, 111, 116, 125, 127-135, 137, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; У-3; У-4; В-1; В-2; В-3; В-7.

2.6. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения

Понятие, предмет, причины и этапы разрешения коллективных трудовых споров, его предмет, стороны и виды. Момент начала коллективного трудового спора и порядок выдвижения требований работников.

Этапы и порядок проведения примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Право на забастовку и его содержание. Осуществление работниками права на забастовки при разрешении коллективного трудового спора. Порядок объявления и проведения забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовок.

Правовые гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора и юридическая ответственность сторон.

Незаконные забастовки. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Запрещение локаута.

Ответственность сторон коллективного трудового спора за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 32, 41, 43, 44.

Дополнительная: 15, 22, 25, 43, 49, 50, 51, 52, 65, 71, 73, 75, 76, 116, 117, 123, 125, 127-135.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15..

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-7; З-9; З-10; З-11; З-12; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-3; В-7.

2.7. Ответственность в сфере трудовых отношений

Общая характеристика юридической ответственности в сфере трудовых отношений. Виды юридической ответственности в сфере труда.

Дисциплинарная ответственность работника. Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Понятие и состав дисциплинарного проступка. Меры дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

Понятие, основание, условия, виды и значения материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику.

Компенсация морального вреда, причиненного работнику.

Административная, уголовная и гражданско-правовая ответственность работодателя.

Понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, ее отличие от имущественной ответственности в гражданском праве и от других мер материального воздействия. Условия привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Пределы (размеры) материальной ответственности работника. Виды материальной ответственности работников и порядок привлечения. Ограниченная материальная ответственность работников, ее пределы и основания. Полная материальная ответственность работников: индивидуальная и коллективная (бригадная).

Определение размера причиненного ущерба и причины его возникновения. Порядок взыскания ущерба с работника.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 13, 36, 37, 39, 41, 43, 44.
Дополнительная: 1, 2, 7, 18, 21, 28, 32, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 76, 84, 88, 93, 99, 104, 111, 116, 119, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;

http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; У-3; У-4; У-8; В-3; В-4; В-7.

2.8. Гарантийные и компенсационные выплаты

Понятие гарантий и компенсаций. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Гарантийные выплаты и их виды: за время существования политических прав и свобод, исполнения государственных и общественных обязанностей, в связи с осуществлением права на образование, на бесплатную профессиональную подготовку, научное и техническое творчество, во время реализации права на отдых и охрану здоровья и т.д.

Гарантийные выплаты и доплаты, их виды, случаи и порядок их предоставления.

Компенсационные выплаты, их виды, случаи и порядок их предоставления.

Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.

Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты и их виды: компенсационные выплаты при командировках, при переезде на работу другую местность, за невыданную спецодежду, спецобувь, компенсационные надбавки, амортизационные выплаты.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 9, 10, 11, 23, 26, 31, 33, 40.
Дополнительная: 4, 6, 11, 13, 21, 25, 51, 52, 53, 59, 76, 85, 92, 100, 125-135, 139.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-11; У-3; У-4; В-2; В-3; В-4; В-7.

Раздел III. Трудовой договор и трудоохранный менеджмент

3.1. Общие положения о трудовом договоре

Понятие, социально-правовая роль и значение трудового договора на современном этапе формирования рынка труда. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Трудовой договор и иные договоры (соглашения) о труде. Отличие трудового договора от актов социального партнерства, распорядительных актов и актов применения права.

Современные тенденции развития института «Трудовой договор». Классификации трудовых договоров. Общие положения института «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Критерии дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений.

Стороны трудового договора.

Содержание трудового договора. Производные и непосредственные условия. Обязательные сведения, обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные) условия. Правила внесения недостающих обязательных сведений и обязательных условий.

Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор. Работа по совместительству. Понятие и виды совместительства. Совмещение профессий (должностей.). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

Трудовая книжка работника. Форма трудового договора. Порядок оформления приема на работу. Вступление трудового договора в силу. Изменения и дополнения трудового договора. Недействительность условий трудового договора.

Испытание при приеме на работу. Результаты испытания при приеме на работу.

Понятие и общие правила обработки персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных работников, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Понятие и значение аттестации работников. Порядок проведения аттестации и ее правовые последствия.

Понятие и виды изменений трудового договора. Понятие и виды переводов. Отграничение перевода от перемещения. Временный перевод на другую работу. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменение подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации.

Отстранение от работы.

Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя и гарантии трудовых прав работника. Участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 14, 15, 17, 22, 25, 27, 28.

Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 120, 121, 125, 127-135, 141.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Мультимедиаматериалы – 1.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;

http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.2. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером

Руководитель организации как субъект трудового права. Правовые основы регулирования труда руководителей. Заключение трудового договора с руководителем. Особенности трудового договора с руководителем: существенные и дополнительные условия. Работа руководителя по совместительству. Материальная ответственность руководителя.

Дополнительные основания увольнения руководителя организации: основания, связанные с совершением руководителем виновных действий, и не связанные с его виновными действиями. Особенности прекращения трудового договора с руководителем по его инициативе.

Особенности правового регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности правового регулирования труда главного бухгалтера организации: особенности содержания трудового договора, материальная ответственность, дополнительные основания увольнения.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 14, 15, 17, 20, 25, 27, 28, 38.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Мультимедиаматериалы – 1.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;

http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.3. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству

Понятие трудового договора о работе по совместительству. Существенные условия трудового договора о работе по совместительству. Отграничение трудового договора о работе по совместительству от договора с условием совмещения профессий (должностей). Особенности заключения и прекращения трудового договора о работе по совместительству. Особенности рабочего времени и времени отдыха работающих по совместительству. Оплата труда совместителей. Гарантии и компенсации совместителям. Особенности совместительства работников отдельных категорий.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 100, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-1; З-4; З-5; У-3; У-4; В-1; В-3.

4.4. Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев и договор о сезонной работе

Особенности трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев. Привлечение временных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни. Отпуска. Особенности расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11.

Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.5. Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом

Вахтовый метод организации работ: понятие и общие положения. Ограничения по привлечению отдельных категорий лиц к осуществлению работ вахтовым методом. Рабочее время и время отдыха работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Особенности правового регулирования труда работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 37, 40.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.6. Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица и с надомниками

Особенности трудового договора, заключаемого с работодателем – физическим лицом. Режимы труда и отдыха работающих у физических лиц. Изменение существенных условий трудового договора. Прекращение трудового договора с лицами, работающими у работодателей – физических лиц. Разрешение индивидуальных трудовых споров. Документы, подтверждающие факт работы у работодателя – физического лица.

Понятие «надомник». Условия, допускающие надомный труд. Особенности трудового договора с надомником. Расторжение трудового договора с надомником.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 22, 25.

Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.

Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.7. Трудовой договор с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях

Правовое регулирование районирования территорий и их отнесения к районам Крайнего Севера и приравненным к нему местностям. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Особенности трудового договора, заключаемого с работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

Исчисление трудового стажа работы в районах Крайнего Севера. Оплата труда: районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере. Государственные гарантии работающим в районах Крайнего Севера при увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к нему местности. Компенсации стоимости

проезда к месту использования отпуска и обратно. Компенсации расходов, связанных с переездом. Другие гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 37.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.8. Служебный контракт и трудовой договор с государственными и муниципальными служащими

Основные положения о государственной службе. Общие принципы правового регулирования государственной службы. Поступление на государственную службу. Ограничения по государственной службе. Прохождение государственной службы. Аттестация государственных служащих. Рабочее время и время отдыха государственных служащих. Денежное содержание государственных служащих. Гарантии и компенсации государственным служащим. Дисциплина государственных служащих. Прекращение служебного контракта с государственным служащим. Особенности регулирования труда отдельных категорий государственных служащих.

Основные положения о муниципальной службе. Общие принципы правового регулирования муниципальной службы. Поступление на муниципальную службу. Ограничения по муниципальной службе. Прохождение муниципальной службы. Аттестация муниципальных служащих. Рабочее время и время отдыха муниципальных служащих. Денежное содержание муниципальных служащих. Гарантии и компенсации муниципальным служащим. Дисциплина муниципальных служащих. Прекращение трудового договора с муниципальным служащим.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 12, 18, 19, 20, 36, 42, 45.

Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 20, 21, 26, 32, 34, 35, 36, 37, 50, 51, 52, 60, 76, 83, 84, 86, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.9. Трудовой договор с иностранными работниками

Общие положения о трудовой правосубъектности иностранных граждан в Российской Федерации. Порядок приема на работу иностранных граждан. Получение заключений о целесообразности приема на работу иностранного гражданина. Порядок получения разрешения на применения труда иностранных граждан и подтверждений на право осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Особенности трудового договора с иностранным гражданином. Прекращение трудового договора с иностранным гражданином. Юридическая ответственность за нарушения правил привлечения и использования иностранной рабочей силы.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 18, 19, 20, 22, 36, 42, 45.
Дополнительная: 3, 4, 5, 17, 21, 26, 32, 34, 37, 50, 51, 52, 60, 76, 83, 108, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.

3.10. Вредные и опасные производственные факторы и защита от них

Классификация вредных и опасных производственных факторов. Характеристика вредных факторов и их вредное воздействие на организм. Организационные и инженерно-технические мероприятия по борьбе с ними: по снижению шума, вибрации, запыленности, загазованности, излучений. Основы проектирования, эксплуатации и исследования эффективности вентиляции. Очистка воздушных выбросов в атмосферу.

Порядок выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и предохранительных приспособлений.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 10, 11, 23.

Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 93, 99, 105, 111, 113, 125, 127-135, 136, 145.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15..

Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.

Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.

Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-13; З-14; У-3; У-5; У-8; В-1; В-4; В-6.

3.11. Аттестация рабочих мест

Сертификация и аттестация рабочих мест по условиям труда.

Назначение аттестации рабочих мест (АРМ). Подготовка к АРМ. Карта АРМ. Оформление результатов АРМ.

Гигиенические критерии при АРМ. Оптимальные, допустимые, вредные и экстремальные условия труда. Степени вредных условий труда. Сроки проведения аттестации по гигиеническим условиям труда. Льготы и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

Аттестация рабочих мест по травмоопасности. Объекты оценки травмобезопасности. Основные этапы оценки травмоопасности. Классы по травмоопасности.

Литература:

Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 10, 11, 23.
Дополнительная: 6, 13, 29, 32, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 111, 125, 127–135, 136, 145.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-13; З-14; У-2; У-3; У-5; У-8; В-1; В-4; В-6.

3.12. Санитарно-бытовое и медико-профилактическое обеспечение и пожарная безопасность

Классификация производственных процессов по гигиенической характеристике и ее назначение. Выбор и расчет требуемого количества санитарно-бытовых помещений и устройств. Гигиенические требования к системам отопления, вентиляции, кондиционирования воздуха, к производственным, административным и вспомогательным помещениям. Порядок медицинского обслуживания на предприятии и выдачи спецмолока, спецпитания, витаминов.

Характеристика пожаров и огнестойкость строительных конструкций. Огнегасящие вещества, их характеристика и классификация.

Типы огнетушителей, их устройство и характеристика. Классификация огнетушителей. Выбор огнетушителей и их размещение. Техническое обслуживание огнетушителей. Расчет требуемого количества огнетушителей.

Автоматические стационарные установки пожаротушения. Стационарное противопожарное оборудование.

Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 12, 23.
Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 93, 99, 105, 111, 113, 125, 127-135, 136, 145.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;

http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-9; З-13; З-14; У-2; У-3; У-5; У-6; У-8; В-1; В-4; В-6.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Система высшего образования базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности, в том числе лекций, практических занятий и самостоятельной работы студентов. Последний компонент является основой полноценного образования: только упорный собственный труд и желание приобрести знания могут стать гарантией превращения студента в высококлассного специалиста. Поэтому стимулирование самостоятельной, индивидуальной работы студентов, как учебной, так и научной, представляется одним из основных направлений в совершенствовании современного высшего образования.

Цель самостоятельной работы студентов заключается в глубоком, полном усвоении учебного материала и в развитии навыков самообразования. В целом разумное сочетание самостоятельной работы с иными видами учебной деятельности позволяет реализовать три основные компонента высшего образования:

- познавательный, который заключается в усвоении студентами необходимой суммы знаний по избранной специальности, а также способности самостоятельно их пополнять;
- развивающий, то есть выработка навыков аналитического и логического мышления, способности профессионально оценить ситуацию и найти правильное решение;
- воспитательный – формирование профессионального правового сознания, мировоззренческих установок, связанных не только с выбранной ими специальностью, но и с общим уровнем развития личности.

Самостоятельная работа студентов обычно складывается из нескольких составляющих:

- работа с текстами: учебниками, нормативными материалами, историческими первоисточниками, дополнительной литературой, в том числе материалами интернета, а также проработка конспектов лекций;
- написание докладов, рефератов, курсовых и дипломных работ, составление графиков, таблиц, схем;
- участие в работе семинаров, студенческих научных конференций, олимпиад;
- подготовка к зачетам и экзаменам непосредственно перед ними.

Таким образом, самостоятельная работа студентов является необходимым компонентом получения полноценного высшего образования. В учебных планах всех дисциплин на нее отводится около половины учебного времени.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине «Трудовое право» складывается из нескольких составляющих:

- работа с текстами: учебниками, нормативными материалами, материалами судебной практики, дополнительной литературой, в том числе материалами интернета, а также проработка конспектов лекций;
- написание докладов, рефератов, контрольных работ, составление таблиц и схем;
- выполнение творческих заданий, мультимедийных презентаций;
- участие в работе семинаров, студенческих научных конференций, олимпиад;
- подготовка к зачету и экзамену непосредственно перед ними.

1. Тема: Предмет, метод и система трудового права

Содержание самостоятельной работы: Ознакомиться с предметом и системой трудового права. Раскрыть принципы государственной политики в сфере трудовых отношений. Определить место трудового права в системе российского права.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.
Дополнительная: 6, 10, 11, 16, 21, 25, 30, 31, 32, 37, 39, 40, 41, 47, 50, 51, 52, 56, 58, 61, 62, 63, 66, 69, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 85, 90, 95-98, 107, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

2. Тема: Принципы и функции трудового права

Содержание самостоятельной работы: Познакомиться с принципами и функциями трудового права. Уяснить содержание социальной, экономической и воспитательной функций трудового права. Проанализировать основные принципы трудового прав.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.
Дополнительная: 6, 10, 11, 16, 21, 25, 30, 31, 32, 37, 39, 40, 41, 47, 50, 51, 52, 56, 58, 61, 62, 63, 66, 69, 73, 74, 76, 78, 79, 80, 85, 90, 95-98, 107, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; У-1, У-2; У-3; У-4; В-2; В-3; В-4.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи.

3. Тема: Правоотношения в сфере труда

Содержание самостоятельной работы: Уяснить основы и принципы трудовых правоотношений. Проанализировать элементы правоотношений в сфере труда. Уяснить виды юридических фактов в сфере общественного труда. Дать классификацию прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 22.
Дополнительная: 6, 21, 25, 30, 32, 37, 39, 41, 50, 51, 52, 63, 66, 69, 73, 76, 85, 107, 127-135.

Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; У-2; У-3; У-4; В-1; В-3; В-4.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

4. Тема: Источники трудового права

Содержание самостоятельной работы: Уяснить понятие и классификация источников трудового права. Ознакомиться с системой источников трудового права и ее особенностями. Перечислить особенности международно-правового регулирования труда и общественных отношений в сфере организации и применения труда, обеспечения занятости, трудоустройства, подготовки кадров. Назвать источники трудового права.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1-47.
Дополнительная: 6, 9, 13, 16, 21, 30, 37, 39, 47, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 61, 69, 76, 81, 84, 89, 90, 93, 110, 118, 127-135.
Статьи в периодических издания: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;

http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; У-2; У-3; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

5. Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Содержание самостоятельной работы: Раскрыть сущность государственной политики занятости населения и ее основные направления. Назвать органы государственной службы занятости. Понятие и виды занятости. Правовой статус безработного. Правовая организация трудоустройства. Профессиональная подготовка безработных.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 5, 6, 11, 22, 25, 26, 30, 31, 33, 46, 47.
Дополнительная: 6, 9, 13, 16, 21, 30, 37, 39, 47, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 61, 69, 76, 81, 84, 89, 90, 93, 110, 118, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 5, 8, 9, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1, З-2, З-4; З-5; З-6; У-1, У-2; У-3; У-4; В-4; В-5.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

6. Тема: Рабочее время

Содержание самостоятельной работы: Дать характеристику режимам рабочего времени. Изучить виды рабочего времени. Понятие финансовых правоотношений, их особенности. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Субъекты финансовых правоотношений. Понятие нормирования труда.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26.
Дополнительная: 1, 6, 13, 15, 18, 19, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 103, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

7. Тема: Время отдыха

Содержание самостоятельной работы: Уяснить понятие времени отдыха. Охарактеризовать виды времени отдыха. Назвать причины освобождения от работы
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26.

Дополнительная: 6, 13, 15, 18, 19, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 103, 111, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5;З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

8. Тема: Вознаграждение за труд

Содержание самостоятельной работы: Усвоить понятие «оплата труда». Проанализировать систему государственных гарантий по оплате труда. Перечислить тарифные системы оплаты труда, раскрыть их назначение и элементы. Раскрыть содержание ответственности за нарушение условий оплаты труда.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26, 31, 33.
Дополнительная: 6, 11, 13, 18, 23, 25, 28, 32, 50, 51, 52, 54, 55, 58, 59, 73, 85, 92, 106, 111, 125-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;

http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

9. Тема: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Содержание самостоятельной работы: Ознакомиться с основаниями дифференциации трудового законодательств. Охарактеризовать субъективные особенности работника. Объективные условия труда. Назвать причины ограничения трудовой правосубъектности. Проанализировать особенности регулирования труда отдельных категорий работников.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 26, 29, 30, 34.
Дополнительная: 6, 13, 24, 35, 51, 52, 53, 68, 73, 77, 91, 94, 111, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-8; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3; В-4.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

10. Тема: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Содержание самостоятельной работы: Охарактеризовать особенности трудовых правоотношений лиц, совмещающих работу с обучением. Перечислить и раскрыть Виды гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 6, 11, 22, 29, 46, 47.
Дополнительная: 6, 13, 18, 24, 25, 32, 35, 37, 50, 51, 52, 67, 73, 76, 90, 92, 111, 118, 125, 127-135, 137, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-5; З-6; У-2; У-3; У-8; В-1; В-3; В-4.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи, презентация.

11. Тема: Международно-правовое регулирование труда

Содержание самостоятельной работы: Ознакомиться с основами международно-правовым регулированием труда и его основными субъектами международной системы охраны труда. Назвать акты Международной организации труда и раскрыть их роль в регулировании трудовых отношений в Российской Федерации. Дать общую характеристику трудового права зарубежных стран.
Литература:
Основная: 1, 2.

Нормативные правовые акты: 1, 2, 3, 4, 5, 6.
Дополнительная: 6, 11, 27, 37, 48, 62, 67, 76, 111, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/
http://www.duma.gov.ru/;
http://kremlin.ru/;
http://www.government.gov.ru/;
http://www.genproc.gov.ru/;
http://www.ksrf.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rg.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-3; У-3; У-4; В-1; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи.

12. Тема: Охрана труда

Содержание самостоятельной работы: Охарактеризовать содержание и значение охраны труда. Перечислить основные направления государственной политики в области охраны труда. Назвать обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда, обязанности работника в области охраны труда.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 22, 23, 26.
Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 61, 73, 76, 88, 93, 99, 105, 111, 113, 119, 125, 127-135, 136, 139, 145.
Статьи в периодических издания: 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;

http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-3; З-6; З-13; З-14; У-2; У-3; У-8; В-1; В-6.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи, презентация.

13. Тема: Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Содержание самостоятельной работы: Раскрыть сущность методов обеспечения дисциплины труда. Определить понятие «Правовое регулирование трудового распорядка». Проанализировать виды дисциплинарных взысканий. Дать определение дисциплинарного проступка.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 8, 9, 10, 11, 26.
Дополнительная: 1, 6, 13, 15, 18, 19, 28, 29, 37, 45, 50, 51, 52, 66, 68, 73, 76, 85, 87, 88, 90, 93, 103, 111, 119, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; У-2; У-3; В-1; В-2; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

14. Тема: Понятие и сущность трудового спора

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть понятие трудовых споров. Сформулировать принципы рассмотрения трудовых споров. Перечислить виды трудовых споров. Назвать причины и условия возникновения трудовых споров.
Литература:

Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 9, 10, 11, 13, 22, 26, 32, 43, 44.
Дополнительная: 15, 22, 25, 43, 49, 50, 51, 52, 65, 71, 73, 75, 76, 116, 117, 123, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; З-12; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-2; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

15. Тема: Защита трудовых прав работников

Содержание самостоятельной работы: Уяснить основные принципы защиты трудовых прав и свобод работников. Проанализировать систему органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 26, 32.
Дополнительная: 6, 28, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 73, 76, 84, 89, 90, 111, 116, 125, 127-135, 137, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;

http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; У-2; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-2; В-3; В-7.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

16. Тема: Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Содержание самостоятельной работы: Назвать основополагающие принципы создания и деятельности профсоюзов. Составить схему «Права профсоюзов в сфере труда». Проанализировать систему гарантий прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 11, 14, 17, 21, 33, 35.
Дополнительная: 6, 28, 37, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 73, 76, 84, 89, 90, 111, 116, 125, 127-135, 137, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; З-11; У-3; У-4; В-1; В-2; В-3; В-7.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи.

17. Тема: Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения

Содержание самостоятельной работы: Ознакомиться с понятием, предметом, причинами и этапами разрешения коллективных трудовых

споров. Раскрыть этапы и порядок проведения примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку и его содержание.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 32, 41, 43, 44.
Дополнительная: 15, 22, 25, 43, 49, 50, 51, 52, 65, 71, 73, 75, 76, 116, 117, 123, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15..
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-7; З-9; З-10; З-11; З-12; У-3; У-4; У-7; У-8; В-1; В-3; В-7.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

18. Тема: Ответственность в сфере трудовых отношений

Содержание самостоятельной работы: Дать характеристику юридической ответственности в сфере трудовых отношений. Уяснить Виды юридической ответственности в сфере труда. Назвать виды материальной ответственности сторон трудового договора. Обозначить пределы (размеры) материальной ответственности работника.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 9, 10, 11, 13, 36, 37, 39, 41, 43, 44.
Дополнительная: 1, 2, 7, 18, 21, 28, 32, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 76, 84, 88, 93, 99, 104, 111, 116, 119, 125, 127-135.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;

http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-10; У-3; У-4; У-8; В-3; В-4; В-7.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, задачи.

19. Тема: Гарантийные и компенсационные выплаты

Содержание самостоятельной работы: Раскрыть особенности гарантийных и компенсационных выплат. Перечислить основания гарантийных и компенсационных выплат. Назвать виды гарантий и компенсаций.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 9, 10, 11, 23, 26, 31, 33, 40.
Дополнительная: 4, 6, 11, 13, 21, 25, 51, 52, 53, 59, 76, 85, 92, 100, 125-135, 139.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.ilo.ru/;
http://www.supcourt.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.fnpr.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-5; З-6; З-9; З-11; У-3; У-4; В-2; В-3; В-4; В-7.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

20. Тема: Общие положения о трудовом договоре

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать социально-правовую роль и значение трудового договора на современном этапе

формирования рынка труда. Уяснить современные тенденции развития института «Трудовой договор». Назвать виды трудовых договоров. Раскрыть общий порядок заключения трудового договора. Понятие и значение аттестации работников.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 14, 15, 17, 22, 25, 27, 28.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 120, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Мультимедиаматериалы – 1.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи, презентация, коллоквиум.

21. Тема: Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать социально-правовую роль и значение трудового договора с руководителями организации на современном этапе. Назвать особенности трудового договора с руководителем: существенные и дополнительные условия. Раскрыть принципы трудового договора с руководителем.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 14, 15, 17, 20, 25, 27, 28, 38.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.

Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Мультимедиаматериалы – 1.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи, презентация, коллоквиум.

22. Тема: Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать социально-правовую роль и значение трудового договора с совместителями на современном этапе. Назвать особенности трудового договора с совместителями. Раскрыть особенности заключения и прекращения трудового договора о работе по совместительству.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 100, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-1; З-4; З-5; У-3; У-4; В-1; В-3.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи, презентация, коллоквиум.

23. Тема: Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев и договор о сезонной работе

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать особенности трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев. Раскрыть особенности заключения и прекращения трудового договора о работе по совместительству.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК- , ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи, презентация, коллоквиум.

24. Тема: Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать особенности трудового договора с лицами, работающими вахтовым методом. Раскрыть особенности правового регулирования труда работающих вахтовым методом.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 37, 40.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;

http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, задачи, презентация, коллоквиум.

25. Тема: Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица и с надомниками

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать особенности трудового договора с лицами, работающими у работодателей – физических лиц. Раскрыть особенности правового регулирования труда надомников.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 22, 25.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, презентация, коллоквиум.

26. Тема: Трудовой договор с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях

Содержание самостоятельной работы: Усвоить основы районирования территорий и их отнесения к районам Крайнего Севера и приравненным к нему местностям. Перечислить гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Назвать

особенности трудового договора, заключаемого с работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 7, 8, 11, 37.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 21, 26, 32, 34, 35, 37, 38, 50, 51, 52, 60, 72, 76, 83, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат, презентация, коллоквиум.

27. Тема: Служебный контракт и трудовой договор с государственными и муниципальными служащими

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать принципы правового регулирования государственной службы. Назвать особенности трудового договора с государственными служащими. Раскрыть ограничения по государственной службе. Перечислить особенности регулирования труда отдельных категорий государственных служащих. Проанализировать принципы правового регулирования муниципальной службы. Назвать особенности трудового договора с муниципальными служащими. Раскрыть ограничения по муниципальной службе. Перечислить особенности регулирования труда отдельных категорий муниципальных служащих.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 12, 18, 19, 20, 36, 42, 45.
Дополнительная: 3, 4, 5, 6, 9, 17, 20, 21, 26, 32, 34, 35, 36, 37, 50, 51, 52, 60, 76, 83, 84, 86, 91, 109, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;

http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, презентация, коллоквиум.

28. Тема: Трудовой договор с иностранными работниками

Содержание самостоятельной работы: Проанализировать положения о трудовой правосубъектности иностранных граждан в Российской Федерации. Назвать особенности трудового договора с иностранными гражданами. Раскрыть порядок приема на работу иностранных граждан. Юридическая ответственность за нарушения правил привлечения и использования иностранной рабочей силы.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 8, 11, 18, 19, 20, 22, 36, 42, 45.
Дополнительная: 3, 4, 5, 17, 21, 26, 32, 34, 37, 50, 51, 52, 60, 76, 83, 108, 111, 121, 125, 127-135, 141.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.humanities.edu.ru/;
http://www.rsl.ru/.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7, ПК-17.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-7; У-2; У-3; У-4; В-3; В-4; В-5.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат.

29. Тема: Вредные и опасные производственные факторы и защита от них

Содержание самостоятельной работы: Привести классификацию вредных и опасных производственных факторов. Проанализировать

организационные и инженерно-технические мероприятия по борьбе с ними. Дать характеристику Характеристика вредных факторов и их вредное воздействие на организм принципов организации и координации работ по охране труда.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 10, 11, 23.
Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 93, 99, 105, 111, 113, 125, 127-135, 136, 145.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15..
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-13; З-14; У-3; У-5; У-8; В-1; В-4; В-6.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, тест, реферат, задачи.

30. Тема: Аттестация рабочих мест

Содержание самостоятельной работы: Дать характеристику нормам по сертификации и аттестации рабочих мест по условиям труда. Определить назначение аттестации рабочих мест. Назвать основные этапы оценки травмоопасности, Классы по травмоопасности.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 10, 11, 23.
Дополнительная: 6, 13, 29, 32, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 111, 125, 127–135, 136, 145.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;

http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-13; З-14; У-2; У-3; У-5; У-8; В-1; В-4; В-6.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, задачи.

31. Тема: Санитарно-бытовое и медико-профилактическое обеспечение и пожарная безопасность

Содержание самостоятельной работы: Привести классификацию производственных процессов по гигиенической характеристике. Дать характеристику типам пожаров и огнестойкости строительных конструкций. Типы огнетушителей, их устройство и характеристика.
Литература:
Основная: 1, 2.
Нормативные правовые акты: 1, 10, 11, 12, 23.
Дополнительная: 6, 29, 32, 37, 50, 51, 52, 58, 61, 73, 76, 93, 99, 105, 111, 113, 125, 127-135, 136, 145.
Статьи в периодических изданиях: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15.
Интернет-ресурс: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx;
http://www.consultant.ru/;
http://www.garant.ru/;
http://www.kodeks.ru/;
http://www.kontur-normativ.ru/;
http://www.pravorus.ru/;
http://www.rostrud.ru/;
http://www.minzdravsoc.ru/;
http://www.safework.ru/;
http://doc01.ru/;
http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html.
Формируемые компетенции: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-7.
Образовательные результаты: З-4; З-5; З-6; З-9; З-13; З-14; У-2; У-3; У-5; У-6; У-8; В-1; В-4; В-6.
Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, реферат.

Вопросы для самоконтроля

Тема: Принципы и функции трудового права

1. Что такое трудовое право и каково его место в системе отраслей российского права?
2. Что понимается и составляет систему отрасли трудового права?
3. Что является предметом трудового права?
4. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом?
5. Как отграничивается трудовое право от смежных отраслей российского права?
6. Назовите основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
7. Дайте определение наемного труда и раскройте его основные признаки.
8. Какие существуют тенденции в изменении содержания предмета трудового права в современных условиях?
9. Охарактеризуйте особенности метода трудового права.
10. Что понимается под отраслью трудового права?
11. Сформулируйте основные цели, задачи и функции трудового права и раскройте их содержание.
12. Какие понятия являются основными категориями трудового права?
13. Раскройте содержание основных дискуссионных (проблемных) вопросов науки трудового права.
14. Сформулируйте основные направления совершенствования трудового права на современном этапе.
15. Что понимают под принципами трудового права? Каково их значение?
16. Как классифицируются принципы трудового права?
17. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные принципы трудового права?
18. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами права?
19. В каких статьях ТК отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
20. Дайте определение понятия дискриминации в сфере труда.
21. Раскройте содержание принципа трудового права о запрещение принудительного труда?

Тема: Правоотношения в сфере труда

1. Сформулируйте понятие правоотношений в сфере труда.
2. По каким критериям можно классифицировать правоотношения в сфере труда?
3. Назовите элементы состава правоотношений в сфере труда.
4. Раскройте понятие и основные признаки трудового правоотношения.
5. Какие юридические факты вызывают возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений?

6. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.
7. Что понимают под сроком в трудовом праве? Каков порядок определения сроков в трудовом праве? Приведите критерии классификации сроков в трудовом праве.
8. Раскройте понятие субъектов трудового права. Дайте классификацию субъектов трудового права.
9. Каково содержание трудового правоотношения?
10. Что входит в понятие «Коллективные трудовые правоотношения: понятие»?
11. Назовите материальные и формальные условия правосубъектности.
12. Раскройте понятие субъектов трудового права и основные критерии их классификации.
13. Назовите основные элементы правового статуса субъектов трудового права.
14. Сформулируйте понятие работника и работодателя.
15. Дайте понятия трудовой правоспособности, трудовой дееспособности, трудовой правосубъекности. Закреплены ли они в ТК РФ?
16. С какого возраста наступает трудовое совершеннолетие?
17. Могут ли приобрести статус работника лица, достигшие возраста, 14 и 15 лет, а также дети в возрасте до 14 лет?
18. Можно ли ограничить трудовую правоспособность физических лиц?
19. Перечислите основные права и обязанности работника.
20. Какие виды работодателей вы знаете?
21. Определите моменты возникновения и прекращения трудовой правосубъектности каждого из видов работодателей
22. Может ли выступать в качестве работодателя филиал, представительство или другое обособленное подразделение организации?
23. Перечислите основные права и обязанности работодателя.
24. Кто может представлять интересы работников и работодателей?
25. Назовите основные формы участия работников в управление организацией.

Тема: Источники трудового права

1. Сформулируйте понятие источника трудового права и его основные признаки.
2. Раскройте классификацию источников трудового права и критерии деления их на виды.
3. Определите понятие трудового законодательства. Каково соотношение трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права?
4. Охарактеризуйте систему источников трудового права и ее особенности.

5. Каково значение Конституции РФ как источника трудового права? Раскройте основные правила соотношения конституционных норм и норм трудового права.
6. Определите правовую природу решений Конституционного Суда РФ.
7. Общая характеристика Трудового кодекса РФ, его значение и место в системе источников трудового права.
8. Дайте понятие локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права. Какова цель, необходимость и значение локального правотворчества? Приведите примеры конкретных видов локальных актов.
9. Каков порядок действия источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц?
10. Общее и специальное законодательство о труде и правила соотношения общих и специальных норм трудового права.
11. Определите понятие международно-правового регулирования труда и его значение для развития российского законодательства о труде.

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Дайте характеристику государственной политики занятости населения и ее основным направлениям.
2. Дайте определение рынка труда и раскройте его современные черты.
3. Охарактеризуйте законодательство о занятости населения и как оно взаимодействует с трудовым законодательством.
4. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства населения.
5. Раскройте понятие занятости и ее основные признаки. Перечислите формы занятости и виды занятых граждан.
6. Какие появились в последние годы нетрадиционные формы занятости? Особенности применения заемного труда в РФ.
7. Незанятость граждан является основанием для привлечения к правовой ответственности?
8. Назовите основные права и гарантии граждан РФ в сфере содействия занятости и трудоустройства.
9. Закрепляет ли действующая Конституция РФ обязанность трудиться? Аргументируйте свой ответ.
10. Раскройте понятие трудоустройства и перечислите его основные формы.
11. Какие есть виды отношений по трудоустройству? Кто может выступать в качестве субъектов трудоустройства?
12. Кого относят к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы, и в чем проявляются особенности их трудоустройства на рынке труда?
13. Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?

14. Определите систему и структуру государственной службы занятости населения и ее основные полномочия.
15. Кто может быть признан безработным?
16. Охарактеризуйте процедуру регистрации граждан, обратившихся в государственную службу занятости населения.
17. Раскройте понятие и основные критерии подходящей работы. Какая работа не является подходящей?
18. Какими правами обладают и, какие обязанности несут безработные граждане?
19. Что такое общественные работы и каков порядок привлечения к ним?
20. Раскройте порядок назначения, размер и сроки выплаты пособия по безработице.
21. Каково содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения?
22. Перечислите органы государственной службы занятости.
23. Что понимается под правовым статусом безработного?
24. Каковы цели професиональной подготовки безработных?
25. В чем состоит социальная поддержка лиц, ищущих работу?

Тема: Рабочее время

1. Раскройте понятие рабочего времени и значение его правового регулирования.
2. Что такое рабочее время и в чем его отличие от обычного времени?
3. В чем цель и значение правового регулирования рабочего времени?
4. Раскройте состав рабочего времени.
5. Приведите примеры нормативов рабочего времени.
6. Какие есть виды продолжительности рабочего времени?
7. Можно ли увеличить или уменьшить нормальную продолжительность рабочего времени?
8. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
9. Дайте определение работы в ночное время. Основные правила привлечения работников к работе в ночное время.
10. Раскройте понятие сверхурочных работ и определите порядок их применения.
11. Что такое режим рабочего времени и каковы его основные элементы?
12. Какие есть виды режимов рабочего времени?
13. Что такое «Нормирование труда»?
14. Определите понятие и основные признаки ненормированного рабочего дня. Раскройте основные правила и практику применения ненормированного рабочего дня.
15. Какие предусмотрены виды учета рабочего времени?
16. Назовите виды режимов рабочего времени и порядок их установления.
17. Раскройте порядок привлечения к сверхурочным работам.

Тема: Время отдыха

1. Дайте определение понятия времени отдыха и раскройте его основные признаки.
2. Перечислите виды времени отдыха.
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Дайте определение выходных и нерабочих праздничных дней. Перечислите известные государственные праздники.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Раскройте понятие отпуска и его основные признаки.
7. Какие можно выделить виды отпусков?
8. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
9. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
10. Как суммируются основные и дополнительные отпуска?
11. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
12. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
13. Может ли работник отказаться от ежегодного оплачиваемого отпуска?
14. В каком порядке предоставляются отпуска без сохранения заработной платы? Предоставлено ли право работодателю отправлять работников в отпуска без сохранения заработной платы?
15. Что следует понимать под временем отдыха?
16. Какие виды времени отдыха установлены трудовым законодательством?
17. Каков порядок исчисления стажа, дающего право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков?

Тема: Вознаграждение за труд

1. Какие вам известны виды источников дохода?
2. Дайте определение понятию «заработная плата».
3. Раскройте экономическую и правовую сущность заработной платы.
4. Определите понятие и назовите признаки заработной платы. Назовите основные отличительные признаки заработной платы и гражданско-правового вознаграждения и иных денежных выплат, выплачиваемых работнику.
5. Назовите государственные гарантии и основные методы правового регулирования оплаты труда.
6. Определите понятие, значение и порядок установления минимальной заработной платы.

7. Дайте определения прожиточного минимума и потребительской корзины.
8. Приведите примеры законных случаев выплаты заработной платы ниже минимальной заработной платы.
9. Какова структура и порядок установления заработной платы?
10. В каких формах может осуществляться выплата заработной платы?
11. Что такое тарифная система оплаты труда и каковы ее элементы?
12. Каковы виды систем заработной платы? Раскройтеих содержание.
13. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
14. Каковы основные правила исчисления среднего заработка?
15. Какие установлены способы и гарантии для охраны заработной платы?
16. Можно ли удерживать из заработной платы штрафы, применяемые работодателем?
17. Перечислите все возможные неблагоприятные последствия, которые могут возникнуть у работодателя в связи с задержкой выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику.
18. Перечислите виды норм труда. Каков порядок их установления и пересмотра?
19. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
20. Что такое минимальный размер оплаты труда?
21. Какие системы оплаты труда Вы знаете?

Тема: Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1. Что такое профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников?
2. В каких формах осуществляется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и специалистов?
3. Какова правовая природа ученического договора?
4. Какие есть виды ученического договора?
5. Какие условия составляют содержание ученического договора?
6. Как и кем оплачивается ученичество?
7. Каковы основания расторжения ученического договора?
8. Какими гарантиями пользуются работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации?
9. В чем выражаются гарантии и компенсации для работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях?

10. В чем выражаются гарантии и компенсации работникам, поступающим на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения?
11. В чем выражаются гарантии и компенсации работникам, обучающимся в высших и средних заочных и вечерних учебных заведениях?

Тема: Международно-правовое регулирование труда

1. Какие организации осуществляют контроль за международно-правовым регулирования труда?
2. Какой статус имеет Международная организация труда (МОТ)?
3. Перечислите источники международно-правового регулирования труда.
4. Общее и специальное законодательство о труде и правила соотношения общих и специальных норм трудового права.
5. Определите понятие международно-правового регулирования труда и его значение для развития российского законодательства о труде.
6. Охарактеризуйте принципы международно-правового регулирования труда и раскройте их содержание.
7. Что понимается под общепризнанными принципами международного права и общепризнанными нормами международного права?
8. Раскройте правовой статус, место и роль Международной Организации Труда (МОТ) в международно-правовом регулировании труда.
9. Какие существуют виды международно-правовых актов, содержащие нормы международного трудового права?
10. Определите понятие международных трудовых стандартов, и каковы их виды?
11. В чем состоят особенности правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах в сравнении с российским законодательством?

Тема: Охрана труда

1. Раскройте социальный, технический, медико-биологический и юридический аспекты содержания охраны труда.
2. Назовите принципы охраны труда.
3. Как соотносятся понятия охрана труда, охрана здоровья и социальная защита?
4. Каковы основные направления государственной политики в области охраны?
5. Раскройте особенности законодательства об охране труда.
6. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
7. Каковы права работника на охрану труда и гарантии их осуществления?

8. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
9. Распространяются ли нормы института охраны труда на работодателей – физических лиц?
10. В чью компетенцию входит управление охраной труда?
11. Какие есть виды инструктажа по охране труда, их значение и порядок проведения?
12. Определите понятие, значение и порядок проведения аттестации рабочих мест.
13. Каковы специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)?
14. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев?
15. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушения законодательства об охране труда?
16. Дайте организационно-правовую характеристику системе охраны труда в Российской Федерации.
17. Какие особенности имеет российская система социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

Тема: Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Каково понятие и содержание трудовой дисциплины по трудовому праву?
2. Что понимается под дисциплиной труда и каковы методы ее обеспечения?
3. Какими нормативными актами регулируется трудовая дисциплина?
4. Что такое внутренний трудовой распорядок, и какими нормативными актами он регулируется?
5. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
6. Что понимается под поощрением за труд и какие виды поощрений предусмотрены законодательством о труде? Раскройте основные правила применения поощрений.
7. Что понимается под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву и каковы ее основные черты и отличия от других видов юридической ответственности?
8. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
9. Каковы виды дисциплинарной ответственности и их отличительные признаки?
10. Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены законодательством о труде?
11. Может ли работодатель применять дисциплинарное взыскание, не предусмотренное законодательством о труде?

12. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?
13. Что следует понимать под дисциплинарным проступком?

Тема: Защита трудовых прав работников

1. Каково понятие и значение защиты трудовых прав и свобод работников?
2. Какие вы знаете формы и способы защиты трудовых прав и свобод работников?
3. Понятие государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
4. Перечислите органы, которые уполномочены осуществлять защиту трудовых прав работников.
5. Какова система государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
6. Приведите определение федеральной инспекции труда, опишите ее структуру, задачи и основные полномочия органов федеральной инспекции труда.
7. Каковы права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда? В каком порядке осуществляется инспектирование работодателей?
8. Какова роль органов прокуратуры, федеральных надзоров и иных государственных органов в защите трудовых прав и свобод работников?
9. Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
10. Какова роль профессиональных союзов при принятии решений работодателем или локальных нормативных актов либо при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в установленных случаях?
11. Раскройте понятие, основания и порядок осуществления самозащиты работниками своих трудовых прав?
12. Какие виды юридической ответственности за нарушение трудовых прав работников предусмотрены в российском законодательстве?
13. Каков порядок осуществления самозащиты работниками своих трудовых прав?

Тема: Правовое положение профсоюзов в сфере труда

1. Конституционные гарантии свобода деятельности общественных объединений.
2. Каковы организационные основы создания и деятельности профсоюзов?
3. Перечислите права профсоюзов в сфере труда.

4. Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности.

Тема: Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения

1. Дайте общую характеристику и определите основные причины и условия возникновения трудовых споров.
2. В зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды?
3. Назовите особенности судебного порядка рассмотрения трудовых споров.
4. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
5. Перечислите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
6. Какой момент является началом коллективного трудового спора?
7. Назовите этапы и порядок проведения примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора.
8. Какие забастовки являются незаконными?
9. Ответственность сторон коллективного трудового спора за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
10. Раскройте порядок и механизм проведения примирительных процедур.
11. Определите сроки обращения и рассмотрения трудовых споров.
12. Раскройте основные критерии законной и незаконной забастовки.
13. Каков механизм правового регулирования организации и проведения забастовки?
14. Может ли быть ограничено право на забастовку?
15. Сформулируйте свою точку зрения по вопросу создания трудовых судов и необходимости принятия Трудового процессуального кодекса.
16. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Тема: Общие положения о трудовом договоре

1. Раскройте многозначность понятия трудового договора.
2. Можно ли рассматривать трудовой договор как источник трудового права?
3. Каково значение трудового договора в современных условиях?
4. Приобретает ли статус работника лицо, с которым заключен трудовой контракт или трудовое соглашение?
5. Какова правовая судьбу заключенных до введения в действие ТК РФ трудовых контрактов?
6. Охарактеризуйте отличительные признаки трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, и служебного контракта.

7. Кто является сторонами трудового договора, и дайте их характеристику?
8. Определите содержание трудового договора.
9. В какой форме заключается трудовой договор?
10. Какие виды условий трудового договора вы знаете? Каково значение и порядок определения каждого из видов условия трудового договора?
11. Перечислите обязательные условия трудового договора и раскройте их содержание.
12. Какие условия трудового договора могут выступать в качестве дополнительных условий?
13. Можно ли включать по соглашению сторон в содержание трудового договора условия, которые ухудшают положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде? Ответ обоснуйте.
14. Влечет ли недействительность отдельных условий трудового договора недействительность в целом трудового договора?
15. Определите порядок введения в действие трудового договора?
16. Какие выделяют виды трудовых договоров в зависимости от сроков их действия?
17. На какой срок, в каких случаях и в каком порядке заключаются срочные трудовые договоры?
18. Возможна ли трансформация бессрочного трудового договора в срочный трудовой договор и наоборот?
19. Каков порядок продления действия срочного трудового договора?
20. Охарактеризуйте общий порядок расторжения срочного трудового договора.
21. Раскройте понятие и процедуру аннулирования трудового договора.
22. Определите понятие и общие правила применения испытания при приеме на работу.
23. Назовите категорию лиц, которым запрещено устанавливать испытание при приёме на работу.
24. Каков общий порядок заключения трудового договора?
25. Раскройте содержание принципа свободы заключения трудового договора.
26. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
27. Какой отказ в заключение трудового договора признается незаконным?
28. Какие документы необходимо представить при приеме на работу?
29. Какое значение имеет трудовая книжка и ее судьба в условиях современного развития законодательства?
30. Какие действия необходимо совершить работодателю при оформлении приема на работу?

31. Определите понятие и общие правила обработки персональных данных работника.
32. Что понимается под изменением трудового договора, и по каким причинам они вносятся в заключенный трудовой договор?
33. Каков порядок внесения изменения в заключенный трудовой договор?
34. Дайте понятие перевода на другую работу и раскройте его отличие от перемещения работника.
35. Каковы виды переводов и основные критерии их классификации?
36. Что такое временные переводы?
37. Каковы виды переводов на постояннуюдругую работу? Дайте их характеристику.
38. Раскройте особенности перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
39. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
40. Сделайте подробный анализ соотношения понятий совместительство, совмещение должностей (профессий), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
41. Сохраняются ли трудовые отношения с работниками при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации?
42. Определите понятие, основания и процедуру отстранения от работы. В чем его отличие от перевода на другую работу и от прекращения трудового договора?
43. Дайте общую характеристику оснований прекращения трудового договора?
44. Имеют ли право стороны трудового договора по обоюдному соглашению расширить перечень оснований прекращения трудового договора непосредственно в самом трудовом договоре?
45. Раскройте порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон и его отличие от увольнения по собственному желанию работника.
46. В чем особенности расторжения срочного трудового договора?
47. Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Имеет ли право работодатель ограничить право работника на увольнение по собственному желанию?
48. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
49. Раскройте содержание основных этапов расторжения трудового договора по сокращению численности или штата работников.

50. Какие предусмотрены действующим законодательством о труде гарантии трудовых прав при увольнении работников по инициативе работодателя?
51. В каком порядке происходит учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, и какое он имеет правовое значение?
52. Перечислите основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора и раскройте их содержание.
53. Раскройте общие правила оформления прекращения трудового договора
54. В каких случаях и в каком размере выплачивается выходное пособие?
55. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?

Тема: Гарантийные и компенсационные выплаты

1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
2. Перечислите виды гарантийных выплат.
3. Перечислите виды компенсационных выплат.
4. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
5. Кто имеет право на гарантийные выплаты?
6. Кто имеет право на компенсационные выплаты?
7. Сформулируйте определение служебной командировки и служебной поездки.
8. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку или в служебную поездку?
9. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
10. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
11. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающие работу с обучением?
12. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
13. Какие гарантии и компенсации установлены работникам при расторжении с ними трудового договора?
14. Определите виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
15. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

Тема: Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации и главным бухгалтером

1. Дайте определение трудового договора.
2. Что составляет содержание трудового договора?
3. Дайте общую характеристику оснований прекращения трудового договора?
4. Определите понятие и особенности правового статуса руководителя организации.
5. Раскройте особенности порядка заключения трудового договора и оснований его прекращения с руководителем организации.
6. В каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя?
7. В чем состоят особенности трудового договора с руководителем?

Тема: Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству

1. Дайте определение трудового договора.
2. Что составляет содержание трудового договора?
3. Дайте общую характеристику оснований прекращения трудового договора?
4. В каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя?
5. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления и продолжительность?
6. В чем состоят особенности трудового договора с совместителями?
7. Особенности рабочего времени и времени отдыха работающих по совместительству.

Тема: Трудовой договор с работниками, заключенный на срок до двух месяцев и договор о сезонной работе

1. В чем состоят особенности трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев?
2. В чем состоят особенности сезонного трудового договора?
3. Какие правила действуют в отношении привлечения временных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни?
4. Каковы особенности расторжения трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев?
5. Каков порядок предоставления отпусков временным работникам?

Тема: Трудовой договор с лицами, работающими вахтовым методом

1. В чем состоят особенности организации работ вахтовым методом?
2. Какие ограничения действуют по привлечению отдельных категорий лиц к осуществлению работ вахтовым методом?
3. В чем состоят особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работающих вахтовым методом?

4. Какие гарантии и компенсации предусмотрены для лиц, работающих вахтовым методом?
5. В чем состоят особенности правового регулирования труда работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера?

Тема: Трудовой договор с лицами, работающими у работодателя – физического лица и с надомниками

1. В чем состоят особенности трудового договора, заключаемого с работодателем – физическим лицом?
2. Кто контролирует режимы труда и отдыха работающих у физических лиц?
3. Какие основания могут служить причиной для изменения существенных условий трудового договора?
4. В чем состоят особенности разрешение индивидуальных трудовых споров с участием работодателей – физических лиц?
5. Какие документы подтверждают факт работы у работодателя – физического лица.
6. Кто такие надомники? Как вы считаете, сфера применения наемного труда расширяется? Приведите конкретные примеры.
7. Назовите условия, допускающие надомный труд.
8. В чем состоят особенности трудового договора с надомником?

Тема: Трудовой договор с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях

1. Какие регионы России относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к нему местностям?
2. Какие гарантии и компенсации предусмотрены для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях?
3. В чем состоят особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях?
4. В чем состоят особенности трудового договора с лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях?
5. Каковы особенности исчисления трудового стажа работы в районах Крайнего Севера?
6. В чем состоят особенности оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях?

Тема: Трудовой договор с иностранными работниками

1. Перечислите общие положения о трудовой правосубъектности иностранных граждан в Российской Федерации.
2. Каковы особенности приема на работу иностранных граждан?

3. Опишите порядок получения разрешения на применения труда иностранных граждан и подтверждений на право осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации.
4. В чем состоят особенности трудового договора с иностранным гражданином?
5. Какие виды ответственности действуют за нарушения правил привлечения и использования иностранной рабочей силы?

Тема: Вредные и опасные производственные факторы и защита от них

1. Приведите классификацию вредных и опасных производственных факторов.
2. В чем выражается вредное воздействие вредных факторов на организм?
3. Назовите организационные и инженерно-технические мероприятия по борьбе с вредными и опасными производственными факторами.
4. Охарактеризуйте основы проектирования, эксплуатации и исследования эффективности вентиляции.
5. Опишите порядок выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и предохранительных приспособлений.

Тема: Санитарно-бытовое и медико-профилактическое обеспечение и пожарная безопасность

1. Как классифицируются производственные процессы по гигиенической характеристике и ее назначению?
2. Какие гигиенические требования предъявляются к системам отопления?
3. Какие гигиенические требования предъявляются к системам вентиляции?
4. Какие гигиенические требования предъявляются к системам кондиционирования воздуха?
5. Какие гигиенические требования предъявляются к производственным помещениям?
6. Какие гигиенические требования предъявляются к административным помещениям?
7. Какие гигиенические требования предъявляются к вспомогательным помещениям?
8. Какие огнегасящие вещества применяются для тушения пожаров? Их характеристика и классификация.
9. Какие существуют типы огнетушителей? В чем состоят их особенности?
10. Как произвести расчет требуемого количества огнетушителей в организации?
11. Автоматические стационарные установки пожаротушения.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

(см. Приложение № 1 к рабочей программе)

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс]; Региональный финансово-экономический инс-т. – Курск, 2015. – 513 с.
2. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 520 с.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (в последней редакции).
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.).
3. Конвенция Международной Организации труда № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31.01.1961 г.).
4. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. с изм. от 13 мая 2004 г. (ратифицирована Российской Федерации 30.03.1998 г.; изменения ратифицированы Россией Федеральным законом от 04.02.2010 г. № 5-ФЗ).
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. (ратифицирован СССР 18.09.1973 г.).
6. Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева,19 июля 1998 г.).
7. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации (в последней редакции).
8. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1-4 (в последней редакции).
9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (в последней редакции).
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (в последней редакции).
11. Трудовой кодекс Российской Федерации (в последней редакции).
12. Уголовный кодекс Российской Федерации (в последней редакции).
13. Федеральный закон от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в последней редакции).

14. Федеральный Закон от 12 января 1996 г. «О некоммерческих организациях» (в последней редакции).
15. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в последней редакции).
16. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. «Об общественных объединениях» (в последней редакции).
17. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в последней редакции).
18. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в последней редакции).
19. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в последней редакции).
20. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в последней редакции).
21. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в последней редакции).
22. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в последней редакции).
23. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в последней редакции).
24. Федеральный закон от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (в последней редакции).
25. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в последней редакции).
26. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в последней редакции).
27. Федеральный закон от 08 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в последней редакции).
28. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в последней редакции).
29. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в последней редакции).
30. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» (в последней редакции).
31. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (в последней редакции).
32. Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
33. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в последней редакции).
34. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (в последней редакции).
35. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в последней редакции).
36. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О Государственной тайне» (в последней редакции).
37. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в последней редакции).
38. Постановление Совета Министров РСФСР от 05.12.1991 года «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (с изменениями на 3 октября 2002 года, действует в части, не противоречащей статье 5 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»).
39. Постановление Правительства Российской Федерации от 17.12.2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».
40. Приказ Минфина РФ от 24 августа 2007 № 74н «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации» (в последней редакции).
41. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
42. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу» (в последней редакции).
43. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
44. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».
45. Инструкция о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденная

постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 г. № 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».
46. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 25 августа 2011 г. № 976н «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан».
47. Приказ Минтруда России от 17.04.2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности».

Дополнительная литература

1. Абрамова О.В. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Комментарий к разделу VIII Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Контракт, 2011.
2. Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Контракт, 2011.
3. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. Монография. – М.: Проспект, 2011.
4. Александров И.А. Увольнение работника: порядок и документальное оформление. – М.: Налоговый вестник, 2009. – 320 с.
5. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение. Науч.-практич. Пособие. – М.: Проспект, 2009.
6. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2008.
7. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников. Учебное пособие. – М.: Деловой двор, 2011.
8. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2007.
9. Анисимов Л.Н. Трудовой договор в свете нового законодательства. – М.: Деловой двор, 2008.
10. Балашов, А.И., Рудаков, Г.П. Правоведение: учебник для вузов / А.И. Балашов, Г.П. Рудаков. 4-е изд., дополненное и переработанное. – СПб.: Питер, 2010.
11. Бархатова, Е.Ю. Комментарии к Конституции Российской Федерации / Е.Ю. Бархатова. – М.: Проспект, 2012.
12. Баткаева И.А., Ивановская Л.В., Кибанов А.Я., Коновалова В.Г. Экономика и социология труда. М.:ИНФРА-М. – 2009.

13. Бачурин Д. Льготы, гарантии, компенсации. На что вы имеете право. – М.: Астрель, 2008. – 64 с.
14. Бойкова О. С., Филиппова М. В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 216 с.
15. Буянова М.О. Трудовые споры – учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2009.
16. Веденин Н.Н. Правоведение: Учебник для вузов / Н.Н. Веденин, К.Н. Гусов, Г.В. Дашков и др.; под ред. О.Е. Кутафина. 4-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Проспект, 2011.
17. Владимиров В.Р. Расторжение трудового договора: правовые основы, учет и налогообложение. – М.: Налоговый вестник, 2009. – 97 с.
18. Волкова Н.В. Трудовое право в управлении персоналом. Учебное пособие / Н.В. Волкова; Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. – 98 с.
19. Гаврилина А.К., Коршунова Т.Ю. Рабочее время. Комментарий к разделу IV Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Контракт, 2011. – 50 с.
20. Гарячук И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения. / Под ред. Л. П. Волковой. – М.: ДМК Пресс, 2010. – 160 с.
21. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 6-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2010. – 744 с.
22. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов.Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2010.
23. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / А.Н. Гуев. – М.: Экзамен, 2009.
24. Гусева В.С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников. – М.: ГроссМедиа; РОСБУХ, 2008. – 199 с.
25. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник для студентов вузов. – М., 2009.
26. Гусов К.Н. Трудовой договор. – М.: Проспект, 2008. – 224с.
27. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). – М., 1992.
28. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие. – М.: Проспект, Велби, 2008. –134 с.
29. Девисилов В.А. Охрана труда: Учебник. 4-е изд., испр. и доп. – М: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2009. – 496 с.
30. Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда: Учебное пособие. – М., 2000.
31. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений. – Барнаул, 2008.
32. Дмитриева И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум. –

М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. – 792 с.
33. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М., 1991.
34. Егоров В.И. Харитонова Ю.В. Трудовой договор. Учебное пособие. – М., 2007. – 456 с.
35. Ершов В.А. Трудовые отношения с отдельными категориями работников. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2010. – 128 с.
36. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. – М.: Статут, 2008. – 293 с.
37. Желтов О.Б. Трудовое право: учебник. – 2-е изд., перераб. – М.: Флинта, 2012. - 439 с.
38. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии // Трудовое право. 2009. № 10.
39. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 920 с.
40. Карпова Н.В., Крахт В.Б., Схиртладзе А.Г. Экономика и социология труда: Социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства. – М., 2008.
41. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер. с англ. – М., 2000.
42. Касьянова Г.Ю. Совместительство: сложные вопросы. – М.: АБАК, 2009.
43. Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: Истоки, проблемы и особенности. – СПб.: Летний сад, 2002. – 194 с.
44. Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (постатейный). – М.: Юстицинформ, 2010.
45. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении. – М., 2009. – 103 с.
46. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: ТК Велби, 2005.
47. Кисилев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. пособие. – М., 2001. – 381 с.
48. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И.Я.Киселев. – М.: ЭКСМО,2005.
49. Козлов С.С. Трудовые споры: часто задаваемые вопросы, образцы документов. – М.: Юрайт, 2007, – 240 стр.
50. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Ответственный редактор Ю.П. Орловский – М.: Инфра-М, Контракт, 2010.
51. Комментарий к Трудовому кодексу РФ . – 6-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. редактор проф. Ю.П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М. 2014. – 1680 с.
52. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации

[Электронный ресурс] / отв. ред.: В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – СПС ГАРАНТ.
53. Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / отв. ред. Н.Г. Гладков. – М.: Изд.Юрайт, 2009. – 548 с.
54. Комментарии к Уголовному кодексу Российской Федерации. / Под ред. В.М. Лебедева. 13-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Юрайт, 2013.
55. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях. – М.: Проспект, 2011.
56. Конституция Российской Федерации с комментариями конституционного суда РФ. 9-е издание. – М.: ИНФРА-М, 2014.
57. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / Отв. ред. К.Д. Крылов. – М., 2005.
58. Крапивин О.М. Комментарий к законодательству об охране труда [Электронный ресурс] / О. М. Крапивин; В. И. Власов. – М.: Система ГАРАНТ, 2012.
59. Крапивин О.М., Власов В.И. Законодательство об оплате труда. – М.: Система ГАРАНТ, 2011. – 356 с.
60. Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника. – М.: Система ГАРАНТ, 2011.
61. Крапивин О.М., Власов В.И. Комментарий к законодательству об охране труда. – М.: Система ГАРАНТ, 2010.
62. Крылов К.Д. Правовые приоритеты политики в сфере труда (на основе международных правовых норм). – М., 2002.
63. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб., 2005.
64. Кузьминов Я.И. Объективные предпосылки и феномен отчуждения труда. Отчуждение труда: история и современность. – М., 1989.
65. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. – М.: Юстицинформ, 2010.
66. Куренной А.М., Дмитриева И.К. Трудовое право России. Практикум. – М.: Правоведение, 2011. – 791 с.
67. Лебедев В.А. Конституционно-правовая охрана и защита прав и свобод человека и гражданина / Лебедев В.А. – М., 2005.
68. Лебедев В.М. Внутренний трудовой распорядок организации / В.М. Лебедев, Т.М. Фахрутдинова, И. В.Чернышева. – М.: Статут, 2008.
69. Лебедев В.М. Современное трудовое право: (Опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р.Воронкова, В.Г. Мельникова. – М.: Статут, 2007.
70. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология: (Особенная часть) / В.М. Лебедев. – М.: Статут,2008.
71. Лукаш Ю.А. Трудовые споры и конфликты. – М.: Финпресс, 2008.
72. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального

обеспечения (цивилистическое исследование): Учеб. пособие для студ. вузов / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2008.
73. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. В 2 т.: учебник. – М., 2009.
74. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб., 2006.
75. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: Сравнительно-правовой анализ. – М., 2007.
76. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. Учебник, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 208 с.
77. Макдональд М. и др. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. Справочное пособие. Издание второе и расширенное. Международное бюро труда. – М., 2008. – 210 с.
78. Марченко М.Н. Правоведение: учебник / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М.: Проспект: Велби, 2008.
79. Марченко М.Н. Правоведение: учебник / М.Н. Марченко, Е.М. Дерябина; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Юрид. фак. – М.: Проспект, 2009.
80. Мархгейм М.В. Правоведение: учеб. для вузов по неюрид. специальностям / М.В. Мархгейм, М.Б. Смоленский, Е.Е. Тонков; под ред. М.Б. Смоленского. – Ростов н/Д: Феникс, 2009.
81. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справочное пособие /составитель З.С. Богатыренко. – М.: Дело и сервис, 2007.
82. Михеев В.А. Основы социального партнерства. Теория и политика. – М., 2001.
83. Новиков Е.А. Образцы трудовых договоров. Составление, заключение, прекращение. – М.: Омега-Л, 2009. – 256 с.
84. Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. – Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 2005.
85. Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д. А. Никонов А. В. Стремоухов. – М.: Норма, 2007.
86. Новое в законодательстве о государственной гражданской службе РФ. Сборник официальных документов. – М.: Омега-Л, 2007.
87. Орловский Ю.П. Время отдыха. Комментарий к разделу V Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Контракт, 2011. – 28 с.
88. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Д., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ. 2-е изд. – М.: Юрайт, 2007. – 550 с.
89. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособ. / Ю. П. Орловский; А.Ф. Нуртдинова; Л.А. Чиканова. – М.: Юрайт, 2012.
90. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое

законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие (отв. ред. Ю.П. Орловский). – М.: Издательство Юрайт", 2012 г. // СПС «Гарант»
91. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. Научно-практическое пособие / Под ред. Гусова К.Н. – М.: Проспект, 2011. – 158 с.
92. Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве. – М.: Контракт, 2011. – 60 с.
93. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебное пособие. – М.: Проспект, ТК Велби, 2008.
94. Пономарева Н.Г., Новиков Е.А. Беременность и работа. – М.: Юрайт, 2007. – 96 с.
95. Правоведение. Учебник для бакалавров. / Отв. ред. С.И. Некрасов. – М.: Юрайт, 2012.
96. Правоведение: курс лекций для неюридических специальностей отв. ред. к.ю.н., доцент Г.Х. Шафикова. – Челябинск: ООО «Полиграф-Мастер», 2010.
97. Правоведение: учеб. для вузов по неюрид. специальностям / В.А. Алексеенко и др. – М.: КноРус, 2008.
98. Правоведение: учеб. для вузов по неюрид. специальностям / М.Б. Смоленский и др.; под общ. ред. М.Б. Смоленского – М.: Академ центр: Дашков и К, 2008.
99. Практикум: Расследование несчастных случаев: Учеб. метод. разработка / сост. А.И. Ширшков.– Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004.
100. Работа по совместительству. Особенности регулирования труда, гарантии и компенсации / Под ред. Сутягина А.В. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2009. – 112 с.
101. Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.
102. Ромашов О.В. Социология труда и экономическая социология: учеб. – М., 2007.
103. Рычагова О.Е. Рабочее время и время отдыха. – Омск, 2002.
104. Сальникова Л.В. Ошибки работодателя, сложные вопросы применения Трудового кодекса Российской Федерации: Ситуации и примеры. – М.: Омега-Л, 2006. – 152 с.
105. Серегина Л.В. Охрана труда. Комментарий к разделу X Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Контракт, 2011. – 88 с.
106. Скавитин А.В. Кейс-практикум по экономико-правовому регулированию социально-трудовых отношений – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 149 с.
107. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. – М., 2003.
108. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: Правовое регулирование: Научно-практическое пособие. – М., 2006.
109. Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности.

– М., 2001.
110. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М., 2005.
111. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник, 4-е изд-е. – Проспект, 2010.
112. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общей ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004.
113. Средства защиты органов дыхания: метод. разработки / сост. А.И. Ширшков.– Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.
114. Сторожук Д.А. Комментарий к Федеральному закону Об объединениях работодателей. – М.: Система ГАРАНТ, 2009. – 99 с.
115. Стрекозов В.Г. Конституционное право России. 3-е изд. Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012.
116. Судебная практика по трудовым делам / Состав. Д. И. Рогачев. – М., 2006.
117. Судебная практика по трудовым спорам: в 2 ч. под. ред. П. В. Крашенинникова. – М.: Статут, 2006. – 475 с.
118. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. – М., 2003.
119. Сутягин А.В Увольнение по всем статьям и меры дисциплинарного воздействия. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 136 с.
120. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М., 2006.
121. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы. Практическое пособие. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2009. – 40 .
122. Токарская Н.М., Карпикова И.С., Винокуров М.А. Социология труда: учеб. пособие. – М.: Логос, 2006.
123. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – М., 2004.
124. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учеб. для вузов. – М.: Юнити-Дана, 2008.
125. Трудовое право: учеб. пособ. / М.А. Невская; М.А. Шалагина. – 4-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2012. – 208 с.
126. Трудовое право в схемах и таблицах. Все о больничных. – М.: ЗАО Актион Медиа, 2010.
127. Трудовое право России: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. – М.: Юрид.фирма «Контракт»: «ИНФРА-М», – 2010. – 608 с.
128. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие / под ред. И.К. Дмитриева, В.А. Вайпан, А.М. Куренной, Л.Ю. Стоянова. - 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Юстицинформ, 2011. – 792 с.
129. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2010. – 656 с.
130. Трудовое право: учебник для бакалавров. 2-е изд. / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – М.: Юрайт, 2012.
131. Трудовое право России: учебник для вузов / И.Н. Басаргин и [др.] –

М.: НОРМА, 2008.
132. Трудовое право России / отв. ред. Ю.Л. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. – М.: ИНФРА, М, 2008.
133. Трудовое право России: Практикум / под ред. В. В. Коробченко. – СПб: Издательский дом С.Петербургского гос. университета. Из-во юр. Ф-та СПбГУ, 2009. – 152 с.
134. Трудовое право: учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.И. Бондов и др.; под ред. К.К. Гасанов, Ф.Г. Мышко. – 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 510 с.
135. Трудовое право России: Практикум / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; Высшее образование, 2009. – 79 с.
136. Трумель В. В., Продовикова Е. А., Правовые основы охраны безопасности труда в Российской Федерации. – М., 2006.
137. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2005.
138. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения // Управление – это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М., 1992.
139. Хортов А.А., Ляпин А.А., Русакович А.А. Твои права: Работа. – М.: Издатель Русакович А.А., 2010, – 144 с.
140. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. – СПб., 2000.
141. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 224 с.
142. Чаннов С.Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение. / Под ред. В. В. Володина. – М.: Ось-89, 2009. – 220 с.
143. Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан – М.: Юстицинформ, 2010. – 152 с.
144. Шалимова Н.А. Комментарий к Федеральному закону Об объединениях работодателей. – М.: Система ГАРАНТ, 2011. – 84 с.
145. Щуко Л . Справочник по охране труда в Российской Федерации. – 12-е изд., пер. и доп. – СПб. : Питер, 2009. – 384с.+ CD.
146. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 584 с.
147. Экономика труда: социально-трудовые отношения. / Абдурахманов К.Х. [и др.]. – М.: Экзамен, 2006. – 736 с.
148. Яковенко Е.Г. и др. Экономика труда. – СПб.: ЮНИТИ. 2004. – 319 с.

Периодические издания

1. Журнал российского права.
2. Журнал социологии и социальной антропологии.
3. Кадры предприятия.

4. Кадровое дело.
5. Менеджмент в России и за рубежом.
6. Охрана труда и техника безопасности в сельском хозяйстве.
7. Социальная политика и социология.
8. Социологические исследования.
9. Социологический журнал.
10. Социс.
11. Справочник кадровика.
12. Трудовое право. – [Электронный ресурс]. – СПС Гарант.
13. Управление персоналом. – [Электронный ресурс]. – СПС Гарант.
14. Человек и труд.
15. Экономико-правовой бюллетень.
16. Экономическая социология.
17. Экономика.

Мультимедиаматериалы

1. Курушин А.А. Трудовой договор: актуальные вопросы и практика применения (Видео-курс). Год издания: 2010 Язык: русский Формат: ASF Видео: WMPv9, 600x450 pix, 25.00 fps, 236 Kbps Аудио: WMAv2, 44100 Hz, stereo 64 Kbps Продолжительность: 01:33:46.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Регионального финансово-экономического института: http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx
2. Электронная справочная правовая система «КонсультантПлюс»: http://www.consultant.ru/
3. Информационно-правовой портал «Гарант»: http://www.garant.ru/
4. Информационно-правовая система «Кодекс»: http://www.kodeks.ru/
5. Справочно-правовая система «Норматив»: http://www.kontur-normativ.ru/
6. Официальный сайт Международной организации труда: http://www.ilo.ru/
7. Официальный сайт Государственной думы РФ: http://www.duma.gov.ru/
8. Официальный сайт Президента РФ: http://kremlin.ru/
9. Официальный сайт Правительства РФ: http://www.government.gov.ru/
10. Официальный сайт Генпрокуратуры РФ: http://www.genproc.gov.ru/
11. Официальный сайт Конституционного Суда РФ: http://www.ksrf.ru/
12. Официальный сайт Верховного Суда РФ: http://www.supcourt.ru/
13. Официальный сайт Российской газеты: http://www.rg.ru/
14. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости: http://www.rostrud.ru/
15. Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ: http://www.minzdravsoc.ru/

16. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России: http://www.fnpr.ru/
17. Институт промышленной безопасности, охраны труда и социального партнерства: http://www.safework.ru/
18. Институт сравнительных исследований трудовых отношений: http://www.isito.org/
19. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»: http://ecsocman.hse.ru/
20. Российский правовой портал «Праворус»: http://www.pravorus.ru/
21. Руководящие документы по пожарной безопасности: http://doc01.ru/
22. Союз профессионалов: безопасность труда и производства: http://s.compcentr.ru/05/biblel/ppb.html
23. Портал Национального союза кадровиков, содержит архив журнала «Справочник кадровика», статьи по актуальным проблемам трудовых отношений: http://www.kadrovik.ru/
24. HR-портал: Сообщество HR-менеджеров: http://www.hr-portal.ru/
25. Электронная версия журнала «Человек и труд»: http://www.chelt.ru/main.html
26. Официальный сайт журнала «Управление персоналом»: http://www.top-personal.ru/
27. Сайт журнала «Кадры предприятия»: http://www.kapr.ru/
28. Электронный журнал «Экономическая социология»: http://ecsoc.hse.ru/
29. Портал «Гуманитарное образование»: http://www.humanities.edu.ru
30. Российская Государственная Библиотека: http://www.rsl.ru/
31. Научная электронная библиотека: http://txt.elibrary.ru/
32. Открытая русская электронная библиотека: http://orel.rsl.ru/index.shtml

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по изучению дисциплины представляют собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих бакалавру оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Известно, что в структуре учебного плана значительное время отводится на самостоятельное изучение дисциплины. В рабочих программах дисциплин размещается примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного освоения дисциплины бакалавр должен:

1. Прослушать курс лекций по дисциплине.

2. Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях, включая решение задач.

3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.

4. Решить все примерные практические задания, рассчитанные на подготовку к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Повторить все задания, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью тестовых заданий.

Рекомендации по работе на лекционном занятии

На лекциях преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекции бакалавр должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Рекомендации для самостоятельной работы

Самостоятельная работа бакалавров – планируемая учебная, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы бакалавра – научиться осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, изучить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы бакалавров по дисциплине является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками решения задач и теоретическим материалом по дисциплине. Самостоятельная работа способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

В зависимости от конкретных видов самостоятельной работы, используемых в каждой конкретной рабочей программе, следует придерживаться следующих рекомендаций.

Одной из форм текущего контроля знаний студентов является контрольная работа. Контрольная работа подразумевает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Выполняя контрольную работу, необходимо внимательно ознакомиться с условиями заданий и написать развернутый и аргументированный ссылками на нормативные акты и литературу ответ. При написании контрольной работы необходимо проанализировать научную и учебную специальную литературу, действующие нормативно-правовые акты, публикации в периодической печати, судебную практику, статистические данные. В процессе выполнения работы необходимо подтверждать свои выводы цифровыми примерами, представленными в виде таблиц, диаграмм, графиков, а также примерами судебной практики. Как правило, контрольные работы проводятся на семинарском занятии.

Подготовка к написанию реферата предполагает поиск литературы и составление списка используемых источников, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; формулирование основных аспектов проблемы.

Коллоквиум представляет собой одну из форм учебных занятий, ориентированную на определение качества работы с конспектом лекций, подготовки ответов к контрольным вопросам и др. Коллоквиумы, как правило, проводятся в форме мини-экзамена, имеющего целью уменьшить список тем, выносимых на основной экзамен, и оценить текущий уровень знаний бакалавров.

При подготовке к практикуму/лабораторной работе бакалаврам предлагается выполнить задания, подготовить проекты, составленные преподавателем по каждой учебной дисциплине.

Следует также учитывать краткие комментарии при написании курсовой работы, если она предусмотрена рабочей программой, и подготовке к итоговому контролю, проводимого в форме зачета и (или) экзамена. Так, написание курсовой работы базируется на изучении научной, учебной, нормативной и другой литературы. Включает отбор необходимого материала, формирование выводов и разработку конкретных рекомендаций по решению поставленных цели и задач, проведение практических исследований по данной теме. Все необходимые требования к оформлению находится в методических указаниях по написанию курсовой работы.

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Семинарское занятие представляет собой такую форму обучения в учреждениях высшего образования, которая предоставляет студентам возможности для обсуждения теоретических знаний с целью определения их практического применения, в том числе средствами моделирования профессиональной деятельности. Семинарские занятия служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности бакалавров по изучаемой дисциплине. При наличии практических заданий по изучаемой дисциплине бакалавр выполняет все упражнения и задачи, подготовленные преподавателем. Целью практического занятия является более углубленное изучение отдельных тем дисциплины и применение полученных теоретических навыков на практике.

Семинарское занятие не сводится к закреплению или копированию знаний, полученных на лекции. Его задачи значительно шире, сложнее и интереснее. Семинарское занятие одновременно реализует учебное, коммуникативное и профессиональное предназначение. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит бакалавру в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Тщательная подготовка к семинарским занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: семинар пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Самостоятельная работа – столп, на котором держится вся подготовка по изучаемому курсу. Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью.

При подготовке к семинару бакалавры имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем бакалавры вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Следует иметь ввиду, что в семинаре участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию следует распределить на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Для получения более глубоких знаний бакалаврам рекомендуется изучать дополнительную литературу. Следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью. В ходе работы студент должен применить приобретенные знания при обобщении теоретического и практического материала, продемонстрировать навыки грамотного изложения своих мыслей с использованием общеправовой и отраслевой терминологии.

Семинар (практическое занятие) предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Преподаватель формулирует цель занятия и характеризует его основную проблематику. Заслушиваются сообщения бакалавров. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Кроме того заслушиваются сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара.

Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. Преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим бакалаврами. В целях контроля подготовленности бакалавров и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе.

В ходе практических занятий бакалавры под руководством преподавателя могут рассмотреть различные методы решения задач по дисциплине. Продолжительность подготовки к практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе. Практические занятия по дисциплине могут проводиться в различных формах:

1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия; 2) письменные ответы на вопросы преподавателя; 3) групповое обсуждение тои или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя; 4) заслушивания и обсуждение контрольной работы; 5) решение задач.

При работе необходимо не только привлечь наиболее широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним, привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживается автор и почему.

Рекомендации по работе с литературой

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть подготовки к семинарскому занятию, написанию эссе, реферата, доклада и т.п. Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Работа с литературой, как правило, сопровождается записями в следующих формах:

- конспект – краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью конспектирования является выявление логики, схемы доказательств, основных выводов произведения;
- план – краткая форма записи прочитанного, перечень вопросов, рассматриваемых в книге, статье, составление плана раскрывает логику произведения, способствует ориентации в его содержании;
- выписки – либо цитаты из произведения, либо дословное изложение мест из источника, способствуют более глубокому пониманию читаемого текста;

- тезисы – сжатое изложение основных мыслей и положений прочитанного материала;
- аннотация – очень краткое изложение содержания прочитанной работы, составляется после полного прочтения и осмысливания работы;
- резюме – краткая оценка прочитанного произведения, отражает наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом.

Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Хотя само конспектирование уже может рассматриваться как обобщение, тем не менее есть смысл выделить последнее особицей, поскольку в ходе заключительного обобщения идеи изучаемой работы окончательно утверждаются в сознании изучающего. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к семинару следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение.

Рекомендации к написанию реферата

Использование реферата в качестве промежуточного или итогового отчета студента о самостоятельном изучении какой-либо темы учебного курса предполагает, прежде всего, установление целей и задач данной работы, а также его функциональной нагрузки в процессе обучения.

Реферат – это композиционно-организованное, обобщенное изложение содержания источника информации (в учебной ситуации – статей, монографий, материалов конференции, официальных документов и др., но не учебника по данной дисциплине). Тема реферата может быть предложена преподавателем или выбрана студентом из рабочей программы соответствующей дисциплины.

Возможно, после консультации с преподавателем, обоснование и формулирование собственной темы.

Тема реферата должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Тематика может носить различный характер:

- межпредметный,

- внутрипредметный,
- интегративный,
- быть в рамках программы дисциплины или расширять ее содержание (рассмотрение истории проблемы, новых теорий, новых аспектов проблемы).

Целью реферата является изложение какого-либо вопроса на основе обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких первоисточников. Другими словами, реферат отвечает на вопрос «какая информация содержится в первоисточнике, что излагается в нем?».

Принимая во внимание, что реферат – одна из форм интерпретации исходного текста одного или нескольких первоисточников, следует сформулировать задачу, стоящую перед студентами: создать новый текст на основе имеющихся текстов, т.е. текст о тексте. Новизна в данном случае подразумевает собственную систематизацию материала при сопоставлении различных точек зрения авторов и изложении наиболее существенных положений и выводов реферируемых источников.

1. Требования к рефератам.

Прежде всего, следует помнить, что реферат не должен отражать субъективных взглядов референта (студента) на излагаемый вопрос, а также давать оценку тексту.

Основными требованиями к реферату считаются:

1. информативность и полнота изложения основных идей первоисточника;

2. точность изложения взглядов автора – неискаженное фиксирование всех положений первичного текста,

3. объективность – реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов;

4. изложение всего существенного – «чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях» (М.В. Ломоносов);

5. изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом;

6. соблюдение единого стиля – использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности;

7. корректность в характеристике авторского изложения материала.

2. Виды рефератов.

По характеру воспроизведения информации различают рефераты репродуктивные и продуктивные.

Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста:

- реферат-конспект содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения;
- реферат-резюме приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста.

Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы:

- реферат-обзор охватывает несколько первичных текстов, дает сопоставление разных точек зрения по конкретному вопросу;
- реферат-доклад дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы.

По количеству реферируемых источников:

- монографические – один первоисточник;
- обзорные – несколько первичных текстов одной тематики.

По читательскому назначению:

- общие – характеристика содержания в целом; ориентация на широкую аудиторию;
- специализированные – ориентация на специалистов.

3. Этапы работы над рефератом.

1. Выбор темы.
2. Изучение основных источников по теме.
3. Составление библиографии.
4. Конспектирование необходимого материала или составление тезисов.
5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.
6. Определение основных понятий темы и анализируемых проблем.
7. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.
8. Реализация плана, написание реферата.
9. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.
10. Проверка оформления списка литературы.
11. Редакторская правка текста.
12. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

4. Структура реферата.

В структуре реферата выделяются три основных компонента: библиографическое описание, собственно реферативный текст, справочный аппарат.

Библиографическое описание предполагает характеристику имеющихся на эту тему работ, теорий; историографию вопроса; выделение конкретного вопроса (предмета исследования); обоснование использования избранных первоисточников.

Собственно реферативный текст:

Введение – обоснование актуальности темы, проблемы; предмет, цели и задачи реферируемой работы, предварительное формулирование выводов.

Основная часть – содержание, представляющее собой осмысление текста, аналитико-синтетическое преобразование информации, соответствующей теме реферата.

Основную часть рекомендуется разделить на два-три вопроса. В зависимости от сложности и многогранности темы, вопросы можно

разделить на параграфы. Чрезмерное дробление вопросов или, наоборот, их отсутствие приводят к поверхностному изложению материала. Каждый вопрос должен заканчиваться промежуточным выводом и указывать на связь с последующим вопросом.

Заключение – обобщение выводов автора, область применения результатов работы.

Справочный аппарат:

Список литературы – список использованных автором реферата работ (может состоят из одного и более изданий).

Приложения (необязательная часть) – таблицы, схемы, графики, фотографии и т.д.

Реферат как образец письменной научной речи

1. Качества научной речи.

Функциональные стили различаются:

- характером предаваемой информации;
- сферой функционирования;
- адресатом;
- использованием языковых средств различных уровней.

Главной коммуникативной задачей реферата является выражение научных понятий и умозаключений.

Реферат должен быть написан научным стилем, что предполагает:

- передачу информации научного характера;
- функционирование в образовательной среде;
- в качестве адресата преподавателя, т.е. специалиста, или студентов,
- заинтересованных в получении данной информации;
- демонстрацию характерных языковых особенностей письменной разновидности научно-учебного подстиля литературного языка.

Научный стиль обладает рядом экстралингвистических характеристик, или качеств:

- точность – строгое соответствие слов обозначаемым предметам и явлениям действительности (знание предмета и умение выбирать необходимую лексику);
- понятность – доступность речи для тех, кому она адресована (правильное использование терминов, иностранных слов, профессионализмов);
- логичность, последовательность – четкое следование в изложении логике и порядку связей в действительности (первоисточнике);
- объективность – отсутствие субъективных суждений и оценок в изложении информации;
- абстрактность и обобщенность – отвлеченность от частных, несущественных признаков;
- преобладание рассуждения как типа речи над описанием и повествованием;
- графическая информация наличие схем, графиков, таблиц, формул и т.п.

2. Особенности письменной научной речи

Письменная речь, в отличие от устной, подразумевает:

- определенную степень подготовленности к работе;
- возможность исправления и доработки текста;
- наличие композиции строения, соотношения и взаимного расположения частей реферата;
- выдержанность стиля изложения; строгое следование лексическим и грамматическим нормам.

Доминирующим фактором организации языковых средств в научном стиле является их обобщенно-отвлеченный характер на лексическом и грамматическом уровнях языковой системы.

Лексический уровень предполагает:

- использование абстрактной лексики, преобладающей над конкретной: мышление, отражение, изменяемость, преобразование, демократизация и т.п.;
- отсутствие единичных понятий и конкретных образов, что подчеркивается употреблением слов обычно, постоянно, регулярно, систематически, каждый и т.п.;
- преобладание терминов различных отраслей науки: лексикология, коммуникация, эмпиризм, гносеология, адаптация и т.п.;
- использование слов общенаучного употребления: функция, качество, значение, элемент, процесс, анализ, доказательство и т.п.;
- употребление многозначных слов в одном (реже двух) значениях: предполагать (считать, допускать); окончание (завершение), рассмотреть (разобрать, обдумать, обсудить) и т.п.;
- наличие специфических фразеологизмов: рациональное зерно, демографический взрыв, магнитная буря и т.п.;
- клиширование: представляет собой..., включает в себя..., относится к..., заключается в... и т.п.;
- преобладание отвлеченных существительных над однокоренными глаголами: взаимодействие, зависимость, классификация, систематизация и т.п.

Грамматический уровень:

- использование аналитической степени сравнения: более сложный, наиболее простой, менее известный и т.п. в отличие от эмоционально окрашенных: наиважнейший, сложнейший, ближайший и т.п.;
- преимущественное употребление глаголов 3 лица ед. и мн.ч. настоящего времени (реже 1 лица будущего времени сравним, рассмотрим): исследуются, просматривается, подразумевается, доказывает и т.п.;
- активность союзов, предлогов, предложных сочетаний: в связи..., в соответствии..., в качестве..., в отношении..., сравнительно с ... и т.п.;
- преобладание пассивных (страдательных) конструкций: рассмотрены вопросы,
- описаны явления, сделаны выводы, отражены проблемы и т.п.;

- выражение четкой связи между частями сложного предложения: следует сказать, что...; наблюдения показывают, что..., необходимо подчеркнуть, что... и т.п.;
- усиленная связующая функция наречий и наречных выражений: поэтому, итак, таким образом, наконец... и т.п.;
- осложнение предложений обособленными конструкциями: «Стремлением к смысловой точности и информативности обусловлено употребление в научной речи конструкций с несколькими вставками и пояснениями, уточняющими содержание высказывания, ограничивающими его объем, указывающими источник информации и т.д.».

Обобщая отличительные языковые особенности письменного научного стиля, можно сказать, что он характеризуется:

- употреблением книжной, нейтральной и терминологической лексики;
- преобладанием абстрактной лексики над конкретной;
- увеличением доли интернационализмов в терминологии;
- относительной однородностью, замкнутостью лексического состава;
- неупотребительностью разговорных и просторечных слов; слов с эмоционально-экспрессивной и оценочной окраской;
- наличием синтаксических конструкций, подчеркивающих логическую связь и последовательность мыслей.

Оформление реферата. Критерии оценки.

Правила оформления реферата регламентированы. Объем – не более 10-15 стр. машинописного текста, напечатанного в формате Word 7,0, 8,0; размер шрифта – 14; интервал – 1,5, формат бумаги А 4, сноски постраничные, сплошные; поле (верхнее, нижнее, левое, правое) 2 мм; выравнивание – по ширине; ориентация книжная; шрифт Times New Roman Cyr.

Работа должна иметь поля; каждый раздел оформляется с новой страницы.

Титульный лист оформляется в соответствии с установленной формой.

На первой странице печатается план реферата, включающий в себя библиографическое описание; введение, разделы и параграфы основной части, раскрывающие суть работы, заключение; список литературы; приложения.

В конце реферата представляется список использованной литературы с точным указанием авторов, названия, места и года ее издания.

Критерии оценки реферата.

1. Степень раскрытия темы предполагает:

- соответствие плана теме реферата;
- соответствие содержания теме и плану реферата;
- полноту и глубину раскрытия основных понятий;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;

- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные
- точки зрения по рассматриваемому вопросу.

2. Обоснованность выбора источников оценивается:
- полнотой использования работ по проблеме;
- привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению определяется:
- правильным оформлением ссылок на используемую литературу;
- оценкой грамотности и культуры изложения;
- владением терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдением требований к объему реферата;
- культурой оформления.

Защита реферата

Рефераты обычно представляются на заключительном этапе изучения дисциплины как результат итоговой самостоятельной работы студента. Защита реферата осуществляется или на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом, или на зачете как один из вопросов билета (последнее определяется преподавателем).

Если реферат подразумевает публичную защиту, то выступающему следует заранее подготовиться к реферативному сообщению, а преподавателю и возможным оппонентам – ознакомиться с работой.

Реферативное сообщение отличается от самого реферата прежде всего объемом и стилем изложения, т.к. учитываются особенности устной научной речи и публичного выступления в целом. В реферативном сообщении содержание реферата представляется подробно (или кратко) и, как правило, вне оценки, т.е. изложение приобретает обзорный характер и решает коммуникативную задачу (передать в устной форме информацию, которая должна быть воспринята слушателями). Учитывая публичный характер высказываний, выступающий должен:
- составить план и тезисы выступления;
- кратко представить проблематику, цель, структуру и т.п.;
- обеспечить порционную подачу материала не в соответствии с частями, разделами и параграфами, а сегментировать в зависимости от новизны информации;
- соблюдать четкость и точность выражений, их произнесение; обращать внимание на интонацию, темп, громкость и т.п. особенности публичного выступления;
- демонстрировать подготовленный характер высказываний, допуская, как в любой другой устной речи, словесную импровизацию.

Рекомендации по написанию эссе

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического

инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Структура эссе определяется предъявляемыми требованиями:

- мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
- 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.

Эссе обычно имеет 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 надо учитывать следующее:

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

Стиль изложения: эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Правила написания эссе:

- из формальных правил можно назвать только одно – наличие заголовка;
- внутренняя структура 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.

В качестве примера можете познакомиться с широко известными эссе И.А. Бунина («Недостатки современной поэзии»), Д.С. Мережковского («О причинах упадка и новых течениях современной русской литературы»), К.Д. Бальмонта («Элементарные слова о символической поэзии»), В.Я. Брюсова («Ключи тайн»), Вяч. Иванова («Символизм как миропонимание»), А.А. Блока («О лирике»).

Учебно-методические указания к выполнению тестовых заданий

Тестовый контроль отличается от других методов контроля (устные и письменные экзамены, зачеты, контрольные работы и т.п.) тем, что он представляет собой специально подготовленный контрольный набор

заданий, позволяющий надежно и адекватно количественно оценить знания обучающихся посредством статистических методов.

Все вышеуказанные преимущества тестового контроля могут быть достигнуты лишь при использовании теории педагогических тестов, которая сложилась на стыке педагогики, психологии и математической статистики. Основными достоинствами применения тестового контроля являются:

- объективность результатов проверки, так как наличие заранее определенного эталона ответа (ответов) каждый раз приводит к одному и тому же результату;
- повышение эффективности контролирующей деятельности со стороны преподавателя за счет увеличения её частоты и регулярности;
- возможность автоматизации проверки знаний учащихся, в том числе с использованием компьютеров;
- возможность использования в системах дистанционного образования.

Тест – инструмент, состоящий из системы тестовых заданий с описанными системами обработки и оценки результата, стандартной процедуры проведения и процедуры для измерения качеств и свойств личности, изменение которых возможно в процессе систематического обучения.

Преимущество тестового контроля состоит в том, что он является научно обоснованным методом эмпирического исследования и в определенной сфере позволяет преодолеть умозрительные оценки знаний студентов. Следует отметить, что задания, используемые многими преподавателями и называемые ими тестовыми, на самом деле таковыми вовсе не являются. В отличие от обычных задач тестовые задания имеют четкий однозначный ответ и оцениваются стандартно на основе ценника. В самом простом случае оценка студента есть сумма баллов за правильно выполненные задания. Тестовые задания должны быть краткими, ясными и корректными, не допускающими двусмысленности. Сам же тест представляет собой систему заданий возрастающей трудности. Тестовый контроль может применяться как средство текущего, тематического и рубежного контроля, а в некоторых случаях и итогового.

Текущее тестирование осуществляется после изучения отдельной темы или группы тем. Текущее тестирование, прежде всего, является одним из элементов самоконтроля и закрепления слушателем пройденного учебного материала.

Виды тестовых заданий

Тестовое задание (ТЗ) может быть представлено в одной из следующих стандартизированных форм:

- закрытое ТЗ, предполагающее выбор ответов (испытуемый выбирает правильный ответ (ответы) из числа готовых, предлагаемых в задании теста);
- открытое ТЗ (испытуемый сам формулирует краткий или развернутый ответ);
- ТЗ на установление правильной последовательности;

- ТЗ на установление соответствия между элементами двух множеств.

Закрытое тестовое задание

Закрытое ТЗ состоит из неполного тестового утверждения с одним ключевым элементом и множеством допустимых вариантов ответов, один или несколько из которых являются правильными. Тестируемый студент определяет правильные ответы из данного множества. Рекомендуется пять или шесть вариантов ответов, из которых два или три являются правильными.

Открытое тестовое задание

Открытое ТЗ имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один или несколько ключевых элементов и требует самостоятельной формулировки ответа тестируемого. В качестве отсутствующих ключевых элементов могут быть: число, буква, слово или словосочетание. При формулировке задания на месте ключевого элемента необходимо поставить прочерк или многоточие.

Тестовое задание на установление правильной последовательности

ТЗ на установление правильной последовательности состоит из однородных элементов некоторой группы и четкой формулировки критерия упорядочения этих элементов.

Тестовое задание на установление соответствия

ТЗ на установление соответствия состоит из двух групп элементов и четкой формулировки критерия выбора соответствия между ними. Внутри каждой группы элементы должны быть однородными. Количество элементов во второй группе должно превышать количество элементов первой группы, но не более чем в 2 раза. Максимально допустимое количество элементов во второй группе не должно превышать 10. Количество же элементов в первой группе должно быть не менее двух.

Требования к тестовым заданиям

Для обеспечения адекватности оценки знаний тесты должны обладать следующими свойствами:

- тест должен быть **репрезентативным** с точки зрения изучаемого материала (ответы на вопросы, поставленные в тесте, не должны выходить за пределы данной учебной дисциплины);
- тест должен быть **уместным**: формулировка и состав вопросов должны соответствовать основной цели дисциплины (при тестировании по определенной теме вопросы должны соответствовать одной из основных задач дисциплины, упомянутых в программе курса);
- тест должен быть **объективным**, что заключается в неизбежности выбора правильного варианта ответа различными экспертами, а не только преподавателем, оставившим тест;
- тест должен быть **специфичным**, т.е. в тесте не должно быть таких вопросов, на которые мог бы ответить человек, не знающий данной дисциплины, но обладающий достаточной эрудицией;
- тест должен быть **оперативным**, что предусматривает возможность быстрого ответа на отдельный вопрос, поэтому вопросы формулируются

коротко и просто и не должны включать редко используемые слова, конечно, если эти слова не являются понятиями, знание которых предусмотрено в учебной дисциплине.

Перечисленные свойства тестовых заданий обеспечивают необходимый качественный уровень проведения итогового контроля, к которому предъявляются следующие требования.

Процесс тестирования должен быть **валидным** (значимым), когда результаты подтверждают конкретные навыки и знания, которые экзамен подразумевает проверить.

Тестирование является **объективным**, если результаты не отражают мнения или снисходительность проверяющего.

Убедиться в **надежности** тестирования можно, если результаты повторно подтверждены последующими контрольными мероприятиями.

Эффективность тестирования определяется, если его выполнение и оценивание не занимает больше времени или денег, чем необходимо.

Тестирование можно считать **приемлемым**, если студенты и преподаватели воспринимают контрольное мероприятие адекватно его значимости.

Изучение динамики процесса проверки знаний с помощью тестов позволяет установить индивидуальное время тестирования для каждого конкретного набора тестовых заданий. Нередко время тестирования для различных дисциплин устанавливается одинаковым на основании некоторого стандарта, не принимая во внимание специфику конкретной дисциплины и ее раздела.

Указания по подготовке к зачету

Формой итогового контроля знаний и умений, полученных в процессе изучения дисциплины является зачет.

Зачет /экзамен дает возможность преподавателю:

- выяснить уровень освоения студентами учебной программы дисциплины «Трудовое право»;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

При подготовке к зачету/экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Сдача экзамена предполагает полное понимание, запоминание и применение изученного материала на практике. Для успешной подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо вновь обратиться к пройденному материалу. Литература для подготовки к зачету/экзамену рекомендуется преподавателем, либо указана в рабочей программе по дисциплине.

При подготовке к промежуточной аттестации в качестве ориентира студент может использовать перечень контрольных вопросов для самопроверки. Подготовка ответов на эти вопросы позволит:

- выяснить уровень освоения студентами учебных программ;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

Оценка знаний студентов должна опираться на строго объективные критерии, научно обоснованные педагогикой и обязательные для выполнения всех преподавателей.

Среди таких критериев важнейшими являются принципы подхода к оценке. В наиболее общем виде эти принципы можно представить следующим образом:

- глубокие знания и понимание существа вопроса, но не всех его деталей, а лишь основных;
- степень сознательного и творческого усвоения изучаемых наук как базы личных убеждений и полезных обществу действий;
- понимание сущности науки, места каждой темы в общем курсе и её связи с предыдущими и последующими темами;
- выделение коренных проблем науки и умение правильно использовать это знание в самостоятельной научной деятельности или практической работе по специальности.

Зачет/экзамен может проводиться в устной, письменной форме и с применением тестов. Экзамен проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал. По окончанию экзамена преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы.

Студентам необходимо тщательно готовиться к итоговому экзамену. Процесс подготовки к итоговому экзамену начинается, по существу, с самого первого этапа изучения предмета. Он включает в себя самостоятельную работу над рекомендованной литературой. Как правило, он начинается за полтора-два месяца до экзаменационной сессии. Изучив и законспектировав рекомендованные источники, выполнив предусмотренные учебным планом письменные работы и имея рецензии на них, студент начинает непосредственную подготовку к экзамену с тщательной отработки курса в соответствии с требованиями учебной программы и выполнения рекомендаций преподавателя, данных в рецензии. На этом этапе студент должен повторить изученное по учебникам и учебным пособиям, личным конспектам, записям лекций и другим материалам. При этом особое внимание должно быть обращено на тщательную отработку тех конкретных вопросов и тем учебной программы, которые слабо усвоены.

При повторении материала перед итоговым экзаменом необходима самопроверка или взаимная проверка знаний. В этом случае по каждой теме надо еще раз хорошо продумать материал, найти соответствующие статьи из

нормативных актов, подобрать примеры. Вполне себя оправдывает групповая взаимная проверка. Для этого рекомендуется собираться по 3-4 человека и проводить разбор вопросов по курсу. Экзамен проводится по билетам. Если какой-либо из поставленных в билете вопросов студенту кажется неясным, он может обратиться к преподавателю за разъяснением. Пользоваться наглядными пособиями, словарями или справочниками можно только с разрешения преподавателя. При подготовке к ответу, а также при ответе не обязательно придерживаться той последовательности вопросов, которая дана в билетах. Записи ответов лучше делать в виде развернутого плана, их можно дополнить цифрами, примерами, фактами, а также сослаться на необходимые нормативные акты и другие источники.

Ответ должен быть построен в форме свободного рассказа. Важно не только верно изложить соответствующее положение, но и дать его глубокое теоретическое обоснование. При ответах надо избегать больших выступлений, отклонений от существа вопросов, но не следует вдаваться и в такую крайность, как погоня за краткостью. Такой ответ не раскроет содержания вопроса и не даст возможности преподавателю правильно судить о знаниях студента. После ответов на вопросы билета преподаватель может задать дополнительные вопросы, на которые студент обязан ответить.

Экзаменатор оценивает знания по четырехбалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Все положительные оценки записываются в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Неудовлетворительные оценки проставляются в экзаменационную ведомость.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса используется ряд информационных технологий обеспечения дистанционного обучения, включающий, но не исчерпывающийся, технологиями онлайн и оффлайн распространения образовательной информации (почтовая рассылка печатных материалов и бланков тестирования или электронных версий образовательных материалов на физических носителях, либо интерактивный доступ к материалам через интернет, доступ к электронно-библиотечным системам института и сторонних поставщиков), технологиями взаимодействия студентов с преподавателем (видео-лекции и семинары, групповые и индивидуальные консультации через интернет, индивидуальные консультации по телефону), технологиями образовательного контроля (интерактивные онлайн тесты в интернет, оффлайн тесты с использованием персональных печатных бланков).

Для реализации указанных технологий используется набор программного обеспечения и информационных систем, включающий, но не ограничивающийся, следующим списком.

1. операционные системы Microsoft Windows (различных версий);
2. операционная система GNU/Linux;
3. свободный фисный пакет LibreOffice;
4. система управления процессом обучения «Lete e-Learning Suite» (собственная разработка);
5. система интерактивного онлайн тестирования (собственная разработка);
6. система телефонной поддержки и консультаций сотрудниками колл-центра «Центральная служба поддержки» (собственная разработка);
7. система онлайн видео конференций Adobe Connect;
8. электронно-библиотечная система «Айбукс»;
9. электронно-библиотечная система «Издательства «Лань»;
10. интернет-версия справочника «КонсультантПлюс»;
11. приложение для мобильных устройств «КонсультантПлюс: Студент»;
12. справочная правовая система «Гарант»;
13. иные ИСС.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Аудиторная база (лекционная аудитория, аудитория для проведения практических занятий, виртуальные классные комнаты на портале РФЭИ)
2. Организационно-технические средства и аудиовизуальный фондовый материал, мультимедийное оборудование.
3. Комплекты видеофильмов, аудиокниг, CD-дисков по проблемам дисциплины.
4. Сеть «Интернет».

12. Глоссарий

Администрация – (от лат. administratio – правление, руководство) – 1) руководство фирмы, предприятия, организации, аппарат управления; круг лиц, уполномоченных осуществлять оперативное управление, выступать в качестве юридического лица, официально представлять организацию, учреждение. К администрации предприятия, фирмы принято относить руководителя фирмы (президента), его заместителей (вице-президентов), исполнительных директоров, главного бухгалтера, ведущих (топ) менеджеров. Директоров (президентов) фирмы, топ-менеджеров компании нанимают учредители или назначают из своего состава, других администраторов приглашают на работу уже назначенные директора. На промышленных предприятиях к администрации относят и руководство

цехами, участками (административно-управленческий персонал). Различают функции, выполняемые администрацией фирмы, и обязанности учредителей, владельцев компании: вся полнота ответственности за управленческие решения и их результаты ложится на администрацию, однако по долгам компании, образовавшимся из-за ошибок администраторов, управляющих, платят владельцы, учредители; 2) в широком смысле слова: исполнительные и распорядительные органы государства, в том числе на уровне территорий.

Альтернативный профсоюз – профсоюз, возникший, как правило, по инициативе «снизу» в качестве реакции на излишнюю подконтрольность и лояльность работодателю со стороны действующего «традиционного» профсоюза.

Анклавизация – процесс выстраивания внутри традиционной социально-культурной среды обитания своей собственной, более привычной и психологически комфортной; сопровождается формированием институтов, механизмов, процедур и стереотипов поведения, альтернативных или «параллельных» официальным и закрепленным формально.

Аттестация – от лат. attestatio – свидетельство. 1) Установление соответствия уровня знаний, квалификации работника занимаемой им должности или должности, на которую он претендует; в государственных организациях, учреждениях аттестация – необходимое условие присвоения квалификационного разряда; 2) заключение, отзыв о деловых качествах сотрудника; 3) то же, что и сертификация; установление и документальное подтверждение качества продукции.

Аутстаффинг – (от англ. outstaffing – внешний источник; вывод персонала за штат) – 1) передача организацией определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой организации, специализирующейся в соответствующей области; 2) привлечение организацией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определённого проекта. Правовая регламентация аутстаффинга в России неоднозначна.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы (гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России 12 июля 1994 г. Р 2.2.013-94).

Безработный – трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска

подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней (п. 1 ст. 3 федерального закона «О занятости населения в РФ»).

«Белые воротнички» – обозначение, принятое для работников умственного труда, служащих, чиновников, работников аппарата управления, менеджеров, инженерно-технического персонала и других профессиональных категорий так называемого «непроизводственного персонала» предприятий. В индустриально развитых странах белые воротнички составляют основную массу работников, превосходящую по количеству производственных рабочих (синие воротнички).

Бипартизм – термин, характеризующий регулирование социально-трудовых отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей работников и работодателей, т.е. на двустороннем уровне.

Буллинг (от англ. bully – хулиган, драчун) – индивидуальный прессинг, исходящий от одного лица, например, работодателя, непосредственного начальника.

Босснеппинг – тактика защиты социально-трудовых прав работников, заключающаяся в насильственном захвате (ограничении свободы передвижения) представителей работодателей; чаще всего незаконная.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от предприятия, при нецелесообразности выполнения работы обычными методами. Работа осуществляется сменным (вахтовым) персоналом, проживающим в специальных вахтовых поселках, полевых городках и т.д. Вахтовый персонал периодически возвращается к месту нахождения предприятия. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица моложе 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет. Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе не может превышать 12 часов, а продолжительность вахты – одного месяца.

Валоризация (от франц. valorisation) – спланированное, организованное повышение цены товаров, курса ценных бумаг, валюты, имеющее место в результате, вследствие мероприятий, проводимых государством, правительством. Например, намеченная правительством РФ переоценка пенсионных прав граждан старшего поколения.

ВЦСПС – Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов – орган профессиональных союзов СССР, осуществлявший руководство всей их деятельностью в промежутках между съездами профсоюзов СССР.

Функции ВЦСПС: руководил социалистическим соревнованием и движением за коммунистический труд; был наделён правом законодательной инициативы, то есть мог вносить в законодательные органы проекты законов и указов; издавал инструкции, правила и разъяснения по применению действующего законодательства о труде; осуществлял руководство делом государственного социального страхования и санаторно-курортного обслуживания трудящихся; создавал профсоюзные школы и курсы; утверждал профсоюзный бюджет и бюджет государственного социального страхования; представлял советские профсоюзы в международном профсоюзном движении и от их имени входил в международные профсоюзные объединения.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеваниюВремя отдыха — это все время работника, остающееся в его распоряжении за вычетом рабочего времени, то есть период, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и, значит, может использовать это время по своему усмотрению.

Выборный профсоюзный орган – орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Вынужденный прогул – время, в течение которого работник из-за неправомерных, виновных действий работодателя не может выполнять трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, и получать заработную плату.

Выходное пособие – единовременная денежная сумма, выплачиваемая работнику в установленных законодательством случаях при прекращении трудового договора.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Государственная инспекция труда (ГИТ) – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации. Является основным институтом трудового инфорсмента.

Государственная пенсия – ежемесячная государственная денежная выплата, право на получение которой определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными настоящим Федеральным законом, и которая предоставляется гражданам в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением государственной службы при

достижении установленной законом выслуги при выходе на трудовую пенсию по старости (инвалидности); либо в целях компенсации вреда, нанесённого здоровью граждан при прохождении военной службы.

Государственный патернализм – разновидность патернализма, при котором вся полнота прав и ответственности по вопросам социально-трудовых отношений остается за государством и его институтами (исторический пример – СССР).

Декриминализация – юридическая переквалификация части уголовно наказуемых деяний и перевод их в разряд административных, дисциплинарных и иных правонарушений либо правомерных действий. Пример последнего: в годы СССР уголовно наказуемым деянием являлось тунеядство, заключавшееся в длительном, более четырех месяцев подряд (или в течение года в общей сложности), проживании совершеннолетнего трудоспособного лица на нетрудовые доходы с уклонением от общественно полезного труда.

Децильный коэффициент – оношение совокупного дохода 10% богатейшего населения к совокупному доходу 10% беднейшего населения; соотношение, отражающее дифференциацию доходов.

Дисквалификация – лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Назначается судьей, устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (ст. 3.11 КОАП РФ).

Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дифференциация трудового законодательства – отражение в трудовом законодательстве различий прав и обязанностей субъектов трудового права в зависимости от субъективных особенностей работников и объективных условий труда.

Другая местность – местность за пределами соответствующего населенного пункта по существующему административно-территориальному делению.

Ежегодный оплачиваемый отпуск – вид времени отдыха; определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска гарантируется Конституцией РФ (ст. 37).

Ежедневный отдых – это промежуток времени между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого, который должен быть не менее 12 часов.

«Желтый профсоюз» – термин для обозначения профсоюзов, лидеры которых, вопреки коренным интересам работников, проводят лояльную политику сотрудничества с работодателем. Первоначально таковыми назывались штрейкбрехерские профсоюзы, создававшиеся предпринимателями для раскола рабочего класса и срыва забастовочной борьбы. Предполагают, что термин «желтый профсоюз» возник во время стачки в Монсо-ле-Мин (Франция) в 1887 году, когда предприниматели образовали профсоюз для срыва стачки; члены этого союза заседали в помещении, в котором окно было заклеено жёлтой бумагой (взамен стекла, разбитого стачечниками). Синоним – «карманный профсоюз».

Жизненный цикл человека – последовательность возрастных фаз индивидуального развития человека от рождения до смерти. С точки зрения социально-трудовых отношений условно выделяют три главных стадии жизненного цикла: 1) от рождения до получения профессионального образования; 2) трудовая деятельность/семейная активность и 3) выход на пенсию. Каждая из стадий характеризуется своим специфичным набором вопросов и проблем социально-трудовых отношений.

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективных трудовых споров.

Забастовка по-итальянски – форма протеста работников, заключающаяся в предельно строгом исполнении ими своих должностных обязанностей и правил, ни на шаг не отступая от них и ни на шаг не выходя за их пределы. При этом с итальянской забастовкой трудно бороться с помощью антизабастовочных законов, а привлечь к ответственности инициаторов практически невозможно, т.к. формально они действуют в строгом соответствии с законами.

Забастовка солидарности – прекращение работы на предприятии, начатое профсоюзом, у которого нет конфликта с работодателем, но который желает оказать помощь другому профсоюзу, вступившему в конфликт со своим работодателем (обычно в рамках одной компании, отрасли или профессии). В

ряде стран право профсоюзов на забастовку солидарности закреплено законодательно (в России – нет).

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, трудовой доход.

Заработная плата – вознаграждение за труд, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Защита трудовых прав работников – совокупность способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав работников и возмещения понесенного вследствие таких нарушений ущерба. Основными способами защиты трудовых прав работников являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК РФ). Также способами защиты трудовых прав работников являются разрешение трудовых споров, обжалование в суд действий и решений органов государственной власти и органов местного самоуправления, нарушающих трудовые права граждан.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

Инфорсмент – совокупность формальных и неформальных механизмов принуждения к исполнению норм законодательства (например, трудовой инфорсмент, налоговый инфорсмент и т.д.).

Качество трудовой жизни – совокупность свойств, характеризующих условия труда и организацию труда (производства, быта, отдыха) с позиций наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.); степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в конкретной организации.

Квалификация – это степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять, а для служащих — специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Квота при приеме на работу – минимальное число рабочих мест для особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – орган, разрешающий исковые индивидуальные трудовые споры работников с работодателем.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Конвенция МОТ – акт высшей юридической силы в системе международного правового регулирования социально-трудовых отношений. Конвенции МОТ, ратифицированные Россией, являются составной частью правовой системы Российской Федерации и имеют приоритет над внутренними национальными правовыми нормами.

Локаут (от англ. lock-out - запирать дверь) – массовое увольнение работников или закрытие или реорганизация предприятий, применяемое владельцами предприятий в ответ на забастовки или непомерно высокие требования работников. В российском трудовом праве - это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Локауты в России запрещены.

Локальный нормативный акт – нормативный правовой акт, принимаемый работодателем в пределах его компетенции. Содержание локального нормативного акта должно соответствовать законам и иным нормативным правовым актам, коллективным договорам, соглашениям. В установленных

случаях при принятии локального нормативного акта должно быть учтено мнение представительного органа работников или получено его согласие.

Материальная ответственность сторон трудового договора – обязанность одной из сторон трудового договора возместить другой стороне трудового договора ущерб, возникший вследствие виновного противоправного деяния в размере и порядке, определенном трудовым законодательством.

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На 2009 год участниками МОТ являются 182 государства.

Международное бюро труда – орган, являющийся постоянным секретариатом МОТ, оперативным штабом, исследовательским и издательским центром. Бюро занимается подготовкой документов и докладов, которые используются в ходе конференций и заседаний МОТ.

Минимальная заработная плата – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимум необходимых работ (услуг) – работы (услуги), выполняемые в период проведения забастовки работниками организаций. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг). Необеспечение этого минимума впоследствии может служить основанием признания забастовки незаконной.

Моббинг (от англ. mob – толпа) – форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.

Моральный вред – нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина. В сфере трудовых отношений физические страдания работника выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, унижение и т.п. Такие страдания претерпеваются работником при увольнении незаконном, переводе на другую работу, привлечении к дисциплинарной ответственности, задержке выплаты заработной платы,

унижении чести и достоинства работника со стороны его непосредственного руководителя или представителя работодателя и т.п.

Надзор за соблюдением законодательства о труде (государственный) – правовая процедура, осуществляемая специально уполномоченными государственными органами в целях предотвращения и пресечения правонарушений в сфере труда. Осуществляется: 1) органами надзора и контроля общей компетенции, надзирающими за соблюдением не только трудового, но и иного законодательства (органы прокурорского надзора); 2) специализированными органами, создаваемыми для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде и охране труда (федеральная инспекция труда, государственные надзоры).

Ненормируемый рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюза. За работу на условиях ненормируемого рабочего дня полагается установление дополнительного оплачиваемого отпуска (не менее 3 дней в году).

Несовершеннолетний работник – работник в возрасте до 18 лет. Имеет особый правовой статус в сфере труда, заключающийся в предоставлении определенных льгот (например, сокращение рабочего времени, удлинение ежегодного отпуска, предоставление дополнительных гарантий при расторжении трудового договора, запрет на работу в ночное время) и ограничений (в частности, на выполнение определенных работ и замещение определенных должностей).

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Норма права – общеобязательное правило социального поведения, установленное или санкционированное государством, выраженную публично в формально-определенных предписаниях и охраняемое государством путем контроля за его соблюдением и применения предусмотренных законом мер принуждения за правонарушения.

Нормальное рабочее время – это установленная законодательством предельная продолжительность рабочей недели, когда работник осуществляет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

Нормативный правовой акт – имеющий установленную документальную форму акт правотворческой деятельности государственного органа или должностного лица, содержащий общеобязательные правила поведения. Различают разные виды нормативных правовых актов в зависимости от сферы его действия и принимающего его правотворческого органа.

Образование – целенаправленный процесс обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся установленных государством образовательных уровней (цензов).

Обособленное структурное подразделение – филиал, представительство или иное структурное подразделение организации, расположенные вне места его нахождения. Обособленное структурное подразделение может быть наделено правом заключать трудовые договоры.

Общеправовые принципы – специально-юридические принципы, которые характеризуют позитивное право в целом, распространяются на все его отрасли, способствуют единству и эффективности действия данной правовой системы в целом. К ним, в частности, относятся: 1) принцип обязательности норм права для всего населения в страны и приоритет этих норм перед всеми иными социальными нормами в случае коллизии; 2) принцип непротиворечивости норм, составляющих действующую правовую систему государства, и приоритет закона перед иными нормативными правовыми актами; 3) принцип подразделения правовой системы государства на публичное и частное право, на относительно самостоятельные отрасли и институты права; 4) принцип соответствия между объективным и субъективным правом, между нормами права и правовыми отношениями, между правом и его осуществлением; 5) принцип равенства перед законом и судом, равноправие; 6) принцип законности и юридической гарантированности прав и свобод личности, зафиксированных в законе, связанность нормами законодательства деятельности всех должностных лиц и государственных органов; 7) принцип соразмерности юридической ответственности допущенному правонарушению; 8) принцип юридической ответственности только за виновное противоправное поведение и презумпция невиновности; 9) принцип недопустимости обратной силы законов, устанавливающих новую или более тяжелую юридическую ответственность, и гуманизм наказания, способствующего исправлению правонарушителя.

Общероссийский профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами,

действующее на всей территории России или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ.

Общественные работы – это общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную направленность и организуемые в качестве дополнительной социальной поддержки безработных граждан.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством и трудовыми договорами.

Отпуск – это свободное от работы время, исчисляемое в рабочих или календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

Отраслевые принципы трудового права – исходные начала, основополагающие идеи, определяющие сущность и общую направленность правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений и характерные исключительно для трудового права. К их числу относятся: 1) свобода труда и свобода трудового договора; 2) запрещение принудительного труда; 3) запрещение дискриминации в сфере труда; 4) обеспечение права на справедливое вознаграждение с учетом трудового вклада и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; 5) обеспечение права на безопасные условия труда и др.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, реабилитационные, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

Патернализм (от лат. paternus – отцовский, отеческий) – тип социально-трудовых отношений, при котором вся полнота прав и ответственности по вопросам социально-трудовых отношений остается за одной из сторон социально-трудовых отношений (например, государством или работодателями). Исторически выделяют две разновидности патернализма – государственный и производственный.

Пенсия – регулярное (обычно – ежемесячное) денежное пособие, которое платят лицам, которые достигли пенсионного возраста (пенсии по старости), имеют инвалидность, потеряли кормильца (пенсии по случаю потери кормильца).

«Первичка» – первичная профсоюзная организация (добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза); низовое звено в иерархии профсоюзов.

Перевод на другую постоянную работу – изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договораПравила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в качестве меры поощрения за достижение в работе с целью усиления его материальной заинтересованности в результатах труда.

Подведомственность трудовых споров – определение по свойствам и содержанию спора первоначального органа, рассматривающего трудовой спор.

Пособие по безработице – одна из форм социальной поддержки безработных граждан. Выплачивается за счет средств федерального бюджета в течение периода безработицы, но не более срока, установленного в законе. Размер пособия по безработице определяется либо в процентом отношении к прежнему заработку, исчисленному за последние три месяцы по последнему месту работы, либо кратно минимальному размеру пособия по безработице, ежегодно устанавливаемому Правительством РФ.

Потребительская корзина – набор товаров и услуг, необходимых для удовлетворения первоочередных потребностей человека. Потребительская корзина используется для расчета прожиточного минимума, а также с целью сравнения интегральных цен на продовольствие в различных регионах. В России понятие «потребительская корзина» включает 407 наименований товаров и услуг. Потребительская корзина в США состоит из 300 продуктов и услуг-представителей, во Франции — 250, Англии — 350, Германии — 475.

Правовой статус – совокупность прав и обязанностей субъекта права.

Представители работников – субъекты, представляющие интересы работников в трудовых и связанных с ними отношениях и признанные в качестве представителей работников в соответствии с национальным законодательством или практикой. К числу таковых относятся профессиональные союзы и их объединения, профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, иные представители, избираемые работниками. Представительство работников в социально-трудовых отношениях регламентируется ст.29-31 ТК РФ.

Представитель работодателя – лицо или орган, представляющий интересы работодателя в трудовых и связанных с ними отношениях. Как правило, представителем работодателя выступает единоличный исполнительный орган юридического лица, обладающий правом приема и увольнения работников (директор, управляющий, председатель и т.п.). Представителем работодателя может также выступать коллегиальный исполнительный орган юридического лица (совет директоров, президиум и т.п.). Конкретные полномочия на представительство определяются законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (в том числе уставом), локальными нормативными актами, принимаемыми в организации. На отраслевом и территориальном уровнях работодателей представляют объединения работодателей. Представлять работодателей – государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Представительный орган работников – орган профессионального союза, орган, избранный работниками организации в целях представительства интересов работников перед работодателем. Полномочия представительного органа работников определяются трудовым законодательством, уставом профессионального союза, решением собрания (конференции) работников, создавшего соответствующий орган.

Предупредительная забастовка – забастовка, которая предполагает краткосрочное прекращение работы и является выражением намерений

перейти к более серьезным действиям, если требования работников не будут удовлетворены

Примирительная комиссия – орган, созданный стонами коллективного трудового спора на паритетной основе для урегулирования разногласий в рамках примирительных процедур.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.398 ТК РФ); способы урегулирования коллективного трудового спора на основе достижения соглашения между его сторонами. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ).

Принудительный труд – любая работа (служба), требуемая от какого-либо лица под угрозой наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (Конвенция МОТ № 29 «О принудительном труде»). Принуждение к труду имеет место в случае обязания гражданина осуществлять какую-либо трудовую деятельность, при условии применения любого наказания в случае отказа от работы, перевода работника на другую работу без его согласия и т.п. К принудительному труду относятся: нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере; требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника. Потребности экономического развития не являются основанием для применения принудительного труда. Принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ).

Принцип солидарности – характеристика социально-трудовых отношений, показывающая готовность ее участников действовать сообща (солидарно) в защите своих прав и законных интересов. Высокая степень солидаризации в обществе способствует ведению социального диалога с учетом интересов всех его сторон.

Принцип субсидиарности – характеристика социально-трудовых отношений, показывающая готовность ее участников добиваться защиты своих прав и законных интересов своими личными активными действиями, инициативами – т.е. в дополнение (субсидиарно) к тем мерам, которые приняты со стороны государства. Высокая готовность к субсидиарности характеризует высокую степень развития гражданского общества и трудового инфорсмента.

Принципы рассмотрения трудовых споров – основные положения, которые определяют сущность норм трудового законодательства в части рассмотрения трудовых споров и основные направления его дальнейшего развития.

Принципы трудового права – основные руководящие начала, характеризующие черты и сущность трудового права.

Прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Прожиточный минимум – показатель, представляющий собой стоимостную оценку потребительской корзины, включающей минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также обязательные платежи и сборы. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по РФ устанавливается Правительством РФ, в субъектах РФ – органами исполнительной власти субъектов РФ. Прожиточный минимум предназначается для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и социальных программ; для обоснования минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; для оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам; для формирования бюджетов всех уровней.

Производственный патернализм – разновидность патернализма, при котором вся полнота прав и ответственности по вопросам социально-трудовых отношений остается за работодателем (например, крупные корпорации Японии).

Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Профессия – это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (юрист, учитель, слесарь и тд.)Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 1 ст. 20 ТК РФ).

Работодатель – организация, учреждение, организация или индивидуальный предприниматель, применяющий труд граждан по трудовому договору и обладающий трудовой правосубъектностью.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Правовое регулирование рабочего времени осуществляется разделом IV ТК РФ.

Рабочее место – место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Режим рабочего времени – это порядок распределения времени работы в течение определенного календарного периода, то есть особый порядок чередования рабочего времени и времени отдыха.

Рекомендация МОТ – нормативно-правовой акт, принимаемый МОТ по отдельному вопросу социально-трудовых отношений. Рекомендации не являются юридически обязательными актами.

РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) (РСПП) – общероссийская независимая общественная организация, представляющая интересы деловых кругов. Учреждён в декабре 1991 года.

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Самозащита трудовых прав – отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период

Свобода труда – основной принцип регулирования трудовых отношений. Содержание свободы труда состоит в следующем: каждый человек может свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать

профессию и род деятельности либо не выбирать никакой. Государство гарантирует человеку право на труд не как обеспеченность работой, а как возможность свободно выбирать род труда или свободно на него соглашаться. Каждый человек может воспользоваться помощью государства в сфере занятости либо обеспечивать свою занятость, трудоустроиться самостоятельно, объединяться с другими работниками для защиты своих прав и интересов. Свобода труда обеспечивается запретом принудительного труда.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

«Серые воротнички» – работники отраслей социальной инфраструктуры, сферы обслуживания, работники обслуживающих подразделений.

«Синие воротнички» – квалифицированные рабочие, рабочие, занятые физическим трудом, преимущественно на крупных предприятиях. (то же самое, что и «голубые» воротнички).

Система оплаты труда – способ начисления оплаты труда в соответствии с измерителем труда

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения в не места постоянной работы

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время

Соглашение – социально-партнерский акт, заключаемый на уроне выше организации (например, отрасли, территории, субъекта РФ). В российском трудовом праве – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Социальная защита – система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев населения (например, молодежи, инвалидов, освободившихся с мест лишения свободы лиц и т.д.).

Социальная поддержка – система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, относящаяся преимущественно

к экономически активным слоям населения и направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников.

Социальная политика – Стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее им достойный уровень и условия жизни и труда, а также их социальную защищенность в виде установленных гарантий социальной помощи, социальной поддержки и социальной защиты.

Социальная помощь – система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих социальную защищенность граждан, попавших в трудные жизненные ситуации (например – потеря кормильца, утрата жилья в результате стихийных бедствий и т.п.).

Социальная стратификация (от лат. stratum – слой и facio – делаю) – система признаков и критериев социального расслоения, неравенства в обществе; выявление социальных групп, слоев на основе определенных критериев, таких как характер собственности, размер дохода, объем власти и т.п.

Социально-партнерский акт – общее название для коллективного договора и всех видов соглашений, возникающих в ходе осуществления социального партнерства.

Социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами, а также между физическими и юридическими лицами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Конкретные способы взаимодействия сторон социального партнерства именуются формами социального партнерства.

СОЦПРОФ – общероссийское профсоюзное объединение, альтернативное ФНПР, было создано в 1989 году как альтернатива ВЦСПС. Численность профобъединения составляет около 1 миллиона 570 тысяч членов и оно действует в 72 субъектах Российской Федерации.

Специальность – разновидность профессии, зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (учитель химии, учитель рисования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик и т.д.).

Специальный правовой статус – дополнительные права и обязанности либо изъятия в правах и обязанностях.

Субъекты трудового права – участники трудовых правоотношений, обладающие субъективными правами и обязанностями

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность работ и квалификацию работника

Телеработа – способ организации трудовых отношений, когда работодатель (заказчик) и работник (исполнитель) находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, должностные поручения, результаты труда, оплату при помощи современных средств связи (изначально — телефон, факс, почтовые сообщения, в наши дни — преимущественно Интернет). Синонимы — удалённая работа, дистанционная работа, фриланс.

Традиционный профсоюз – по отношению к «альтернативному» профсоюзу – 1) профсоюз, возникший ранее; 2) профсоюз, более лояльный работодателю; 3) профсоюз, основанный на базе профсоюзной «первички», существующей с времени СССР. Термин употребляется, как правило, в одном из этих значений.

Тред-юнион (от англ. trade-unions, от trade – профессия, ремесло и union – объединение, союз), название профсоюзов в Великобритании и ряде др. англоязычных стран.

Третейский суд – негосударственный орган, осуществляющий юрисдикционную деятельность в части рассмотрения гражданских и хозяйственных споров, на основании законов путем применения методов арбитрирования. Третейские суды бывают двух видов: 1) третейский суд, образованный сторонами для разрешения конкретного спора (лат. ad hoc - для частного случая; 2) образуемый и действующий на постоянной основе при образовавших его юридических лицах, куда субъекты гражданских правоотношений своим соглашением могут передать на рассмотрение и

разрешение или уже возникший спор или споры, которые могут возникнуть между этими сторонами в будущем (институциональный).

Трипартизм – термин, характеризующий регулирование социально-трудовых отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства (т.е. на трехстороннем уровне).

Трудовая пенсия – ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, который получали застрахованные лица перед установлением им трудовой пенсии либо утратили нетрудоспособные члены семьи застрахованных лиц в связи со смертью этих лиц право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными законодательно.

Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 404 ТК РФ).

Трудовое увечье – увечье, которое работник получил при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом – это соглашение, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом и соглашением сторон, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется выполнять обусловленную договором не запрещенную законом работу, подчиняться не противоречащим законодательству распоряжениям работодателя.

Трудовые правоотношения – это общественные отношения, урегулированные нормами трудового законодательства.

Трудовые споры – это поступившие на разрешение соответствующих юрисдикционных органов неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства либо об установлении новых или изменении существующих условий труда.

Унилатерализм – политика односторонних действий (например со стороны работодателя, государства).

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Ученический договор — соглашение между работодателем и работником или лицом, ищущим работу, согласно которому работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а работник обязуется соблюдать учебный процесс и подтвердить на экзаменах полученные теоретические и практические профессиональные навыки.

Учет мнения представительного органа работников – одна из основных форм участия работников в управлении организацией, представляющая собой процедуру консультаций, которые работодатель обязан проводить с представительным органом работников в случаях, предусмотренных ТК РФ или коллективным договором.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории РФ.

Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) – крупнейшее профсоюзное объединение трудящихся России. Федерация объединяет 41 общероссийский профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, строящих свои взаимоотношения с ФНПР на основе договоров. Образована в 1990 году.

Формы социального партнерства – процессы, осуществляемые сторонами социального партнерства: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Функции трудового права – это внешнее проявление, форма реализации основных задач трудового права.

Член профсоюза – лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Штрейкбрехер (от нем. streikbrecher, буквально – стачколом, ломающий стачку) – лицо, как правило нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону работодателя в ее споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. В переносном (негативном) смысле имеет значение изменник, предатель общих интересов. Штрейкбрехер рекрутируются из деклассированных и несознательных элементов, а также подавленных нуждой безработных. Экономической основой штрейкбрехерства является безработица.