МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
к.с.н., доцент _____ И.Г. Малинский
«_21_» _октября_ 2021 г.

Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации

«Правовые аспекты трудового законодательства»

Авторы и составители программы:

1. Торосян Р.А., кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и муниципального права
2. Сычев В.Б., кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и муниципального права

Саратов – 2021

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «О утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 г. № 1011 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Программа разработана на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (ред. от 12.02.2014, с изменениями и дополнениями на 2018 год.) Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

1.2. Область применения программы

Настоящая программа предназначена для подготовки востребованных специалистов на рынке труда. Основной целью курса является усвоение основополагающих знаний о наиболее фундаментальных общественных отношениях в сфере использования наемного труда, регулирования трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми.

1.3. Требования к слушателям (категории слушателей): среднее профессиональное или высшее образование.

1.4. Цель и планируемые результаты освоения программы

Программа направлена на освоение (совершенствование) следующих профессиональных компетенций по видам профессиональной деятельности

Виды деятельности*	Профессиональные компетенции	Практический опыт (навыки)	Умения	Знания
1	2	3	4	5

нормотворческая; правоохранительная; экспертно-консультативная; правоприменительная.	ПК 6. способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	- работы с нормативным материалом; правилам юридической техники; - логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; - определения коллизионные нормы трудового права, предлагать эффективные способы преодоления коллизий; - анализа правовые явления с точки зрения их соответствия Конституции РФ, компетентно аргументировать свою позицию; - выделения основных проблем в регулировании трудовых правоотношений, моделировать пути и способы их разрешения; - принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина.	обобщать полученные знания; правильно применять теоретические знания по трудовому праву, в том числе свободно оперировать терминами и понятиями, точно их использовать в правоприменительной практике; правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим правовым отношениям; анализировать нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения, толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; анализировать судебную практику для дальнейшего применения в соответствующей правовой ситуации; применять процедурные нормы, необходимые для реализации прав, свобод и обязанностей человека и	общие категории и понятия трудового права, а также специальную терминологию, применяемую в трудовых правоотношениях; субъектный состав трудовых правоотношений, права и обязанности субъектов данных правоотношений; источники трудового права, их соотношение по юридической силе; общие черты и специфическое содержание федеральных законов, регулирующих трудовые правоотношения по различным аспектам; особенности осуществления контроля за реализацией трудовых отношений; основы организации и обеспечения функционирования системы субъектов (органов и организаций) трудовых правоотношений;

			гражданина, полномочий органов и должностных лиц государственной власти и местного самоуправления, организаций.	

Программа направлена на освоение следующих общепрофессиональных компетенций (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК):
- способен соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (ОПК-1);
- способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства ПК 6.

Обучающийся в результате освоения программы должен

иметь практический опыт:

- работы с нормативным материалом; правилам юридической техники;
- логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- определения коллизионные нормы трудового права, предлагать эффективные способы преодоления коллизий;
- анализа правовые явления с точки зрения их соответствия Конституции РФ, компетентно аргументировать свою позицию;
- выделения основных проблем в регулировании трудовых правоотношений, моделировать пути и способы их разрешения;
- принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина.

Уметь:

- обобщать полученные знания;
- правильно применять теоретические знания по трудовому праву, в том числе свободно оперировать терминами и понятиями, точно их использовать в правоприменительной практике;
- правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим правовым отношениям;
- анализировать нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения, толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования;
- анализировать судебную практику для дальнейшего применения в соответствующей правовой ситуации;
- применять процедурные нормы, необходимые для реализации прав, свобод и обязанностей человека и гражданина, полномочий органов и долж-

ностных лиц государственной власти и местного самоуправления, организаций.

Знать:

- общие категории и понятия трудового права, а также специальную терминологию, применяемую в трудовых правоотношениях;
- субъектный состав трудовых правоотношений, права и обязанности субъектов данных правоотношений;
- источники трудового права, их соотношение по юридической силе;
- общиє черты и специфическое содержание федеральных законов, регулирующих трудовые правоотношения по различным аспектам;
- особенности осуществления контроля за реализацией трудовых отношений;
- основы организации и обеспечения функционирования системы субъектов (органов и организаций) трудовых правоотношений;

1.5. Форма обучения – очная с применением дистанционных образовательных технологий.

Режим занятий: 6-8 часов в день.

1.6. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы

- удостоверение о повышении квалификации

1.УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Таблица 1

№ пп	Наименование модулей, разделов и тем	Всего, час.	В том числе:			Форма промежуточной/итоговой аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинары, лабораторные работы, выездные занятия)	Самостоятельная работа	
1.	Модуль 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права	10	3	2	5	практическое задание
2.	Модуль 2. Источники трудового права.	10	3	2	5	практическое задание
3.	Модуль 3. Правоотношения в сфере труда	10	3	2	5	практическое задание
4.	Модуль 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	10	3	2	5	практическое задание
5.	Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ	8	2	1	5	практическое задание
6.	Модуль 6. Трудовой договор.	10	3	2	5	практическое задание
7.	Модуль 7. Рабочее время и время отдыха.	10	3	2	5	практическое задание
8.	Модуль 8. Правовое регулирование заработной платы.	10	3	2	5	практическое задание
9.	Модуль 9. Дисциплина труда	12	5	2	5	практическое задание
10.	Модуль 10. Защита трудовых прав работников.	8	2	1	5	практическое задание

11.	Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	10	3	2	5	практическое задание
Итоговая аттестация						Итоговый зачет
Итого		108	33	20	55	

2. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Таблица 2

Дата проведения занятий (неделя обучения)	Модуль	Тема
1 неделя	Модуль 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права	
	Модуль 2. Источники и принципы трудового права.	
	Модуль 3. Правоотношения в сфере труда	
	Модуль 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	
	Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ	
2 неделя	Модуль 6. Трудовой договор.	
	Модуль 7. Рабочее время и время отдыха.	
	Модуль 8. Правовое регулирование заработной платы.	
	Модуль 9. Дисциплина труда	
	Модуль 10. Защита трудовых прав работников.	
	Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	
	Итоговая аттестация	Итоговый зачет

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ МОДУЛЕЙ

Таблица 3

3.1. Учебно-тематический план программы

№ п/п	Наименование модулей, разделов и тем	Всего, час.	В том числе:			Форма промежуточной/итоговой аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинары, лабораторные работы, выездные занятия)	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6	7
1.	**Модуль 1.** Общая характеристика трудового права как отрасли российского права	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
1.1	Тема 1. Понятие труда и его роль в жизни общества.	5	2	1	2	
1.2	Тема 2. Предмет, метод, система трудового права	5	1	1	3	
2.	**Модуль 2.** Источники и принципы трудового права.	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
2.1	Тема 1. Понятие источников трудового права и их системы.	5	1	1	3	
2.2	Тема 2. Принципы трудового права	5	2	1	2	
3.	**Модуль 3.** Правоотношения в сфере труда	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
3.1	Тема 1. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.	5	1	1	3	
3.2	Тема 2. Стороны трудовых отношений.	5	2	1	2	
4.	**Модуль 4.** Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
4.1	Тема 1. Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодатель-	5	1	1	3	

	ства о нем.					
4.2	Тема 2. Социально-партнерские соглашения.	5	2	1	2	
5.	**Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ**	**8**	**2**	**1**	**5**	**практическое задание**
5.1	Тема 1. Правовой статус безработного.	4	1	-	3	
5.2	Тема 2. Права и социальные гарантии безработных.	4	1	1	2	
6.	**Модуль 6. Трудовой договор**	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
6.1	Тема 1. Заключение трудового договора	5	2	1	2	
6.2	Тема 2. Изменение трудового договора	2	1	-	1	
6.3	Тема 3. Прекращение трудового договора	3	-	1	2	
7.	**Модуль 7. Рабочее время и время отдыха.**	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
7.1	Тема 1. Понятие и виды рабочего времени.	5	1	1	3	
7.2	Тема 2. Понятие и виды времени отдыха	5	2	1	2	
8.	**Модуль 8. Правовое регулирование заработной платы.**	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
8.1	Тема 1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции	5	1	1	3	
8.2	Тема 2. Понятие гарантий и компенсаций.	5	2	1	2	
9.	**Модуль 9. Дисциплина труда**	**12**	**5**	**2**	**5**	**практическое задание**
9.1	Тема 1. Понятие дисциплины труда.	6	2	1	3	
9.2	Тема 2. Меры поощрения и награждения	6	3	1	2	
10.	**Модуль 10. Защита трудовых прав работников.**	**8**	**2**	**1**	**5**	**практическое задание**

10.1	Тема 1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.	4	1	-	3	
10.2	Тема 2. Защита трудовых прав работников органами по разрешению трудовых споров, их система и содержание.	4	1	1	2	
11.	**Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора**	**10**	**3**	**2**	**5**	**практическое задание**
11.1	Тема 1. Понятие материальной ответственности и ее специфика	5	1	1	3	
11.2	Тема 2. Виды, основания и порядок привлечения к материальной ответственности работника	5	2	1	2	
Итоговая аттестация						Итоговый зачет
Итого		**108**	**33**	**20**	**55**	

Таблица 4

3.2. Учебная программа по модулям

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы	Уровень освоения учебного материала
1.	**Модуль 1.** Общая характеристика трудового права как отрасли российского права		
1.1	Тема 1. Понятие труда и его роль в жизни общества.	Роль труда в жизни общества. Труд самостоятельный и труд наемный. Общественно-трудовые отношения - главные в сфере социальной организации труда. Роль и функции трудового права, цель и задачи законодательства о труде	ознакомительный
1.2.	Тема 2. Предмет, метод, система трудового права	Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения работников и иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. Метод трудового права и его особенности.	ознакомительный
2.	**Модуль 2.** Источники и принципы трудового права		
2.1.	Тема 1. Понятие источников трудового права и их системы.	Понятие и виды источников трудового права. Особенности источников трудового права. Понятие локального нормативного правового акта.	ознакомительный
2.2.	Тема 2. Принципы трудового права	Понятие принципов трудового права, их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.	ознакомительный
3.	**Модуль 3.** Правоотношения в сфере труда		
3.1.	Тема 1. Понятие и виды правоотношений сферы тру-	Понятие виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Юридический факт возникновения трудового правоотношения. Ви-	ознакомительный

	дового права.	ды трудовых правоотношений	
3.2.	Тема 2. Стороны трудовых отношений.	Понятие, правовой статус и классификация субъектов трудового права. Основные и вспомогательные, индивидуальные и коллективные субъекты. Физическое лицо (работник) как субъект трудового права. Правовой статус работника. Виды работников. Работодатель: понятие и его правовой статус.	ознакомительный
4.	**Модуль 4.** Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.		
4.1	Тема 1. Общие понятия социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем.	Понятие, сущность и значение социального партнерства. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Стороны, органы социального партнерства.	ознакомительный
4.2	Тема 2. Социально-партнерские соглашения.	Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства. Понятие и значение коллективного договора в современный период.	ознакомительный
	Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ		
5.1	Тема 1. Правовой статус безработного	Государственная политика в области занятости населения. Законодательство о занятости населения. Государственная служба занятости населения, ее права и обязанности.	ознакомительный
5.2	Тема 2. Права и социальные гарантии безработных.	Понятие занятости и трудоустройства, их виды. Правовая организация трудоустройства. Правовой статус безработных. Социальная поддержка граждан в сфере занятости.	ознакомительный
	Модуль 6. Трудовой договор		
6.1	Тема 1. Заключение трудового договора	Общий порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на	ознакомительный

		работу. Особенности заключения трудового договора с лицами, направляемыми работодателем на учебу. Ученический договор	
6.2	Тема 2. Изменение трудового договора	Понятие изменения трудового договора. Условия и основания для изменения трудового договора. Изменение обязательных условий труда. Аттестация работников: понятие, основания для проведения аттестации, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия аттестации. Перевод на другую работу.	ознакомительный
6.3	Тема 3. Прекращение трудового договора	Прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение как правовые категории. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	ознакомительный
	Модуль 7. Рабочее время и время отдыха.		
7.1	Тема 1. Понятие и виды рабочего времени.	Понятие рабочего времени: социально-экономический и юридический аспекты. Методы и значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Понятие и виды рабочего времени:	ознакомительный
7.2	Тема 2. Понятие и виды времени отдыха	Конституционное право граждан на отдых и его правовые и материальные гарантии. Правовое регулирование времени отдыха. Понятие и виды времени отдыха.	ознакомительный
	Модуль 8. Правовое регулирование заработной платы.		
8.1	Тема 1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции	Понятие заработной платы как экономической и правовой категории. Ее отличие от гарантийных компенсационных выплат. Нормирование труда и его виды. Система оплаты труда и ее разновидности.	ознакомительный
8.2	Тема 2. Понятие гарантий и компенсаций.	Понятие и виды гарантийных выплат и доплат. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.	ознакомительный
	Модуль 9. Дисциплина труда		
9.1	Тема 1. Поня-	Понятие трудовой (служебной) дисциплины,	ознакомитель-

	тие дисциплины труда.	ее значение на производстве (службе) и методы обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты организаций.	ный
9.2	Тема 2. Меры поощрения и награждения	Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе, на службе (виды, основания, порядок установления и применения) и за особые трудовые заслуги.	ознакомительный
	Модуль 10. Защита трудовых прав работников		
10.1	Тема 1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.	Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Институт самозащиты в трудовом праве, формы самозащиты трудовых прав работников.	ознакомительный
10.2	Тема 2. Защита трудовых прав работников органами по разрешению трудовых споров, их система и содержание.	Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система и содержание. Подведомственность трудовых споров. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссиях по трудовым спорам, в суде, вышестоящим органом	ознакомительный
	Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора		
11.1	Тема 1. Понятие материальной ответственности и ее специфика	Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.	ознакомительный
11.2	Тема 2. Виды, основания и порядок привлечения к материальной ответственности работника	Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды. Материальная ответственность руководителя.	ознакомительный
5.	Практические занятия	Модуль 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права Модуль 2. Источники и принципы трудового права. Модуль 3. Правоотношения в сфере труда	продуктивный

		Модуль 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ Модуль 6. Трудовой договор. Модуль 7. Рабочее время и время отдыха. Модуль 8. Правовое регулирование заработной платы. Модуль 9. Дисциплина труда Модуль 10. Защита трудовых прав работников. Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	
6.	Самостоятельная работа	1.1. Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с коллективным и индивидуальным трудом. 2.1 Определение юридической силы локальных нормативных правовых актов. 2.2.Анализ международно-правовых, общеправовых, конституционных, межотраслевых и отраслевых принципов трудового права 3.1.Рассмотрение отношений, тесно связанных с трудовыми отношениями: их субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения 4.1 составление коллективного договора. 5.1 Основания прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице, снижения его размера. 6.1. Подготовка алгоритма прекращения трудового договора по различным основаниям. 7.1. Формирование табеля учета рабочего времени. 7.2 Формирование графика отпусков. 8.1 Государственные гарантии по оплате труда работника. Минимальный размер оплаты труда. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. 9.1 Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения и снятия. 10.1 Подготовка искового заявления	продуктивный

		11.1 Рассмотрение индивидуальной и коллективной (бригадной) ответственности работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения	
7.	Используемые образовательные технологии	Дистанционные образовательные технологии на базе платформы Moodle	
8.	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Трудовое право в 2 Т [Текст] : Учебник / Ю. П. Орловский. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 858 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). 2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Текст] : Учебник / Алик Галимзянович Хабибулин, Камиль Рамилевич Мурсалимов. - Москва : Издательский Дом "ФОРУМ" ; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 336 с. 3. Трудовое право [Текст] : Учебник / Михаил Вячеславович Пресняков, Сергей Евгеньевич Чаннов. - Москва : Юридическое издательство Норма ; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 352 с. 4. Трудовое право России [Текст] : Учебник. - 3. - Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М" ; Москва : Юридическая фирма "КОНТРАКТ", 2014. - 648 с. - 5. Трудовое право: Курс лекций [Текст] : Учебное пособие / В. В. Воробьев. - 3, перераб. и доп. - Москва : Издательский Дом "ФОРУМ" ; Москва : ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 368 с. - 6. Анатомия трудового конфликта [Текст] : Практическое пособие / В. А. Москвин. - 2. - Москва : ООО "КУРС" ; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 150 с. - ISBN 978-5-905554-68-1 : Б. ц. (ЭБС ИНФРА-М) *7.* Развитие трудового потенциала [Текст] : учебное пособие / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева. - Нальчик : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 281 с. – *8.* Организация труда государственных и	

		муниципальных служащих [Текст] : Учебное пособие / С. П. Анзорова, С. Г. Федорчукова. - 1. - Москва : Издательский дом "Альфа-М" ; Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016. - 160 с. – 9. Советкина А.С., Губайдуллина Э.Х. Особенности и проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 3-1 (54). С. 240-242. *10.* Абдулгамидова *Д.А.* Урегулирование трудовых споров работников, ошибки в изменении трудового договора // Гуманитарий и социум. 2021. № 4. С. 102-105. *11.* Гребенщиков А.В., Хохлов Е.Б. Трудовой договор как источник трудового права // В сборнике: Наука СПбГУ – 2020. Сборник материалов Всероссийской конференции по естественным и гуманитарным наукам с международным участием. Санкт-Петербург, 2021. С. 823-824. *12. Кляйн А.С.* Трудовой стаж как юридический факт в трудовом праве и праве социального обеспечения // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 3-3 (71). С. 58-61. *13.* Гарник С.В., Белова О.Л. Проблемы социальной адаптации трудовых ресурсов России к трудовой деятельности в условиях глобальных изменений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. Т. 10. № 2. С. 13-18. *14.* Довганенко А.А. Об оценке социально-трудовой обстановки в стране в период пандемии коронавируса: угрозы развитию трудовых отношений // Социальная политика и социальное партнерство. 2021. № 5. С. 321-336. *15.* Гатченко В.О., Зубанова К.В. Электронная форма трудовой книжки как нововведение в трудовое законодательство: преимущества и недостатки // StudArctic Forum. 2021. Т. 1. № 21. С. 129-134. *16.* Ганева М.А. Государственные органы, контролирующее соблюдение трудового за-	

		конодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права // Энигма. 2021. № 29-2. С. 128-132.	

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

4.1. Материально-техническое обеспечение

Для обеспечения обучения по данной программе необходимы:

•оборудованные аудитории, позволяющие проводить занятия в интерактивной форме;

•мультимедийный проектор;

•доступ в интернет.

4.2. Организация образовательного процесса

Учебный процесс в основном осуществляется с применением дистанционных образовательных технологий.

При реализации дополнительной профессиональной программы в очной форме преподавание модулей может осуществляться в форме авторских лекционных курсов и разнообразных видов коллективных и индивидуальных практических занятий, заданий и семинаров, обеспечивающих квалифицированное освещении тематики и минимума содержания, определенных настоящим документом.

4.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Требования к квалификации педагогических кадров:

Реализация дополнительной профессиональной программы должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими опыт профессиональной деятельности по профилю программы. Преподаватели, как правило, должны иметь ученую степень или ученое звание по профилю преподаваемых модулей/реализуемой программы.

5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Таблица 5

Формы и методы контроля и оценки результатов освоения модулей

Наименование модулей	Основные показатели оценки	Формы и методы контроля и оценки
Модуль 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права	Слушатель имеет представление об основных понятиях трудового права. Метод трудового права и его особенности. Роль и функции трудового права, цель и задачи законодательства о труде.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование материалов, самостоятельно собранных в реальной организации, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 2. Источники и принципы трудового права	Слушатель имеет представление об источниках трудового права. Знает понятие принципов трудового права, их структура, классификация и реализация в нормах трудового права.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование материалов, самостоятельно собранных в реальной организации, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 3. Правоотношения в сфере труда	Слушатель имеет представление о видах правоотношений сферы трудового права, основаниях их возникновения, прекращения.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование материалов, самостоятельно собранных в реальной организации, 3) наличие практических рекомендаций

Модуль 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	Слушатель имеет представление о значении социального партнерства, порядке заключения коллективного договора и соглашения как правовых актов социального партнерства.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ	Слушатель имеет представление о государственной политике в области занятости населения. Владеет навыками анализа законодательство о занятости населения.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 6. Трудовой договор	Слушатель владеет навыками составления трудового договора, порядка внесения записей в трудовую книжку.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 7. Рабочее время и время отдыха.	Слушатель имеет представление и значении правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Правовые нормативы рабочего времени.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 8. Правовое регулирование зара-	Слушатель имеет представление о системе оплаты труда и ее разно-	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:*

ботной платы.	видностях. Ее отличие от гарантийных компенсационных выплат.	Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 9. Дисциплина труда	Слушатель имеет представление о правилах внутреннего трудового распорядка.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 10. Защита трудовых прав работников	Слушатель имеет представление о способах защиты трудовых прав и законных интересов работников.	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Модуль 11. Материальная ответственность сторон трудового договора	Слушатель имеет представление об основаниях и условия привлечения к материальной ответственности субъектов трудовых правоотношений	*Форма контроля:* Практические задания *Параметры оценки:* Качество выполненного задания определяется по трем критериям: 1) полнота и правильность ответа, 2) использование юридической, научной литературы, судебной практики, 3) наличие практических рекомендаций
Итоговая аттестация	Сформированность заявленных компетенций	Итоговый зачет в форме тестирования

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контрольно-измерительные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме практического задания

По модулю 1. Общая характеристика трудового права как отрасли российского права

Задача 1.Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?

В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?

При решении задачи см. также ст. 11 ТК РФ.

Задача 2.Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

По модулю 2. Источники трудового права

Задача 1.При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

Вы в роли инспектора. Какую консультацию следует дать Беккеру?

Задача 2.Проверкой проведенной органами внутренних дел, выявлено большое число граждан, длительное время нигде не работающих и не желающих трудится. Источники доходов этих лиц неизвестны. По материалам проверки принято решение обязать их предоставить данные о средствах существования, а при отсутствии таковых – принять меры к принудительному трудоустройству.

Правомерны ли действия сотрудников полиции? Раскройте принцип свободы труда и запрета на принудительный труд.

Задача 3. Член совета директоров организации выполнял также и обязанности бухгалтера. При этом трудовой договор с ним о работе в качестве бухгалтера заключен не был. Когда он обратился в совет директоров с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска за выполнение трудовой функции бухгалтера, ему было отказано.

Является ли отказ обоснованным?

Может ли он рассчитывать (если да, то при соблюдении каких условий), на предусмотренные действующим законодательством трудовые гарантии, выступая в качестве члена совета директоров организации и в качестве бухгалтера этой же организации?

По модулю 3. Правоотношения в сфере труда

Задача 1.Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказа директора о наложении на работника - члена профсоюза Воробьёва штрафа за опоздание на работу. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Воробьева.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

Задача 2.Зацепин устроился на работу в бригаду маляров. Не получив причитающуюся ему заработную плату, он обратился в суд с иском о взыскании с работодателя (лица, в интересах которого производились малярные работы) заработной платы. Суд отказал ему в иске, указав, что бригада не является субъектом трудового права.

Является ли позиция суда законной и обоснованной?

Задача 3. Могут ли выступать в качестве работодателей:
а) религиозные организации,
б) общественные организации,
в) воинские части,
г) филиаль: и представительства организации,
д) садово-огороднические товарищества,
е) товарищества собственников жилья,

Задача 4.Определить соотношение понятий «работодатель», «руководитель организации», «администрация организации» и их полномочий?

По модулю 4. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.

Задача 1.В коллективном договоре организации указано: "Работникам, проработавшим в организации свыше 15 лет, при увольнении выплачивается годовой заработок при наличии свободного остатка прибыли".

Законно ли это условие?

Задача 2.Большинство акционеров АО продали свои акции группе компаний, входящей в холдинг, который, таким образом, стал обладателем контрольного пакета акций АО. Спустя три месяца профсоюзный орган АО вышел с предложением к администрации о заключении нового коллективного договора в связи со сменой собственника имущества. Однако администрация АО ответила, что оснований для досрочного пересмотра действующего коллективного договора нет.

Чья позиция является правильной?

По модулю 5. Правовое регулирование занятости населения в РФ

Задача 1.Енакиева отделом занятости направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время, с выплатой ей стипендии. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах, получая разовую оплату за каждую выполненную работу.

Может ли Енакиева быть лишена стипендии?

Задача 2. Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготовляет платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

По модулю 6. Трудовой договор

Задание 1. Укажите правильные ответ

1.Максимальный срок, на который, по общему правилу, могут заключаться срочные трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ:
А) шесть месяцев;
Б) один год;
В) три года;
Г) пять лет.

2.Возраст, с которого, по общему правилу, в соответствии с Трудовым кодексом РФ допускается заключение трудового договора:
А) 14 лет;
Б) 15 лет;
В) 16 лет;
Г) 18 лет;
Д) 21 год.

3. Обязательными условиями трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ являются:
А) условие о месте работы;
Б) условие об испытании;
В) условие о неразглашении коммерческой тайны;
Г) условие о режиме труда и отдыха.

5. Кому из перечисленных лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть установлено испытание при приеме на работу:
А) руководителю организации;
Б) лицу, не достигшему возраста восемнадцати лет;
В) женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
Г) лицу, принимаемому на работу на срок до двух месяцев;
Д) беременной женщине.

По модулю 7. Рабочее время и время отдыха.

Петров был принят на склад на работу сторожем со сменным режимом работы. Проработав три месяца, он обратился с жалобой в профсоюзный орган, указав, что продолжительность его ночной смены должна быть на час короче, чем дневной.

Обоснована ли жалоба Петрова?

Работник представил руководителю организации данные учета своего времени, из которых следовало, что он проработал 52 часа сверхурочно. Однако по данным отдела кадров работник сверхурочно не работал. Руководитель организации отказал в оплате сверхурочных работ.

Правомерны ли действия руководителя организации?

Перронные контролеры автовокзала обратились к администрации с требованием установить для них перерывы для обогревания и отдыха, так как они работают в холодное время года на открытом воздухе, проверяя билеты у пассажиров. Директор автовокзала ответил, что перронные контролеры выходят на перрон только для проверки билетов, а в остальное время они находятся в комнате центральной диспетчерской службы, подключенной к централизованному отоплению. Следовательно, им и так уже созданы нормальные условия для работы.

Кто прав в данном споре?

По модулю 8. Правовое регулирование заработной платы

Задача 1.Работник подал заявление в бухгалтерию с просьбой выплачивать ему заработную плату один раз в месяц, без начисления аванса.

Будет ли законным удовлетворение заявления работника?

Задача 2.На период отпуска начальника юридического отдела его обязанности выполнял один из юрисконсультов. После выхода начальника отдела из отпуска юрисконсульт попросил его написать заявление на имя директора с просьбой осуществить доплату юрисконсульту за период замещения им начальника отдела. Однако начальник юридического отдела ответил, что законодательством такого рода доплаты не предусмотрены, а когда юрисконсульт пойдет в отпуск, то его также будут замещать другие.

Кто прав в данном споре?

По модулю 9. Дисциплина труда

Задача 1. Студент заочного отделения Халявин просил продлить ему ученический отпуск на 5 дней сверх установленного законодательством срока.

Возможно ли удовлетворить его просьбу?

Задача 2. Работник - сдельщик с утра три часа без уважительных причин отсутствовал на работе, затем проработал на своем месте в течение трех часов, а в конце рабочего дня ушел к врачу и открыл больничный лист. Приказом директора ему объявлен выговор за прогул. С приказом работник ознакомлен по выходу с больничного листа.

Законно ли наложение дисциплинарного взыскания?

По модулю 10. Защита трудовых прав работников

Задача 1.Ростовой за опоздание на работу было объявлено замечание. Она не согласилась с действиями работодателя и обжаловала приказ о наложении дисциплинарного взыскания в трудовую инспекцию.

Какие права предоставлены государственному инспектору труда в связи с поступившей жалобой?

Задача 2.Инспекция по труду вынесла решение об отмене приказа об увольнении Скрябина. Работодатель обратился в юридический отдел организации со следующими вопросами:

1)можно ли обжаловать решение инспекции по труду?

2)какие правовые последствия могут наступить, если не обжаловать решение инспекции и не восстанавливать Скрябина на прежней работе?

По модулю 11. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задача 1. Со всеми охранниками организации заключены письменные договоры о полной материальной ответственности. При обходе территории один из охранников обнаружил пропажу авиационного бака из нержавеющей стали. Вся смена, состоящая из трех охранников, была привлечена к полной материальной ответственности и произведено стопроцентное удержание из заработной платы. Работники обратились за разъяснениями в коллегию адвокатов.

Назовите особенности индивидуальной и коллективной материальной ответственности. Составьте письменное юридическое заключение.

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Контрольно-измерительные материалы для проведения итоговой аттестации в форме тестирования

Тестовые задания

1. Каким является предельный возраст для заключения трудового договора?

1. 60 лет;
2. 55 лет;
3. 50 лет;
4. не предусмотрен.

2. При приеме на работу работник должен предъявить работодателю:

1. паспорт, трудовую книжку, документ об образовании;
2. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, документ об образовании, индивидуальный номер налогоплательщика, документ воинского учета;
3. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, документ об образовании, страховое свидетельство, документы воинского учета;
4. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, документ об образовании, страховое свидетельство, документы воинского учета, индивидуальный номер налогоплательщика

3. Прием на работу оформляется:

1. трудовым договором;
2. коллективным договором;
3. приказом работодателя;
4. соглашением м/у работодателем и работником.

4. Максимальная продолжительность испытательного срока при приеме на должности руководящих работников составляет:

1.Десять дней.
2. Один месяц.
3. Три месяца.
4. Шесть месяцев.

5. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые осуществляется работодателем не позднее какого срока со дня приема на работу?

1. 5 дней;
2. 3 дней;
3. недели;
4. 7 дней.

6. Работник, проходящий испытание вправе прекратить трудовой договор с работодателем, предупредив работодателя об этом в письменной форме за:

1. 3 дня;
2. 5 дней;
3. 7 дней;
4. неделю.

***7.* К постоянным переводам относятся следующие:**

1. По производственной необходимости.
2. По состоянию здоровья по медицинскому заключению.
3. В другую местность хотя бы и с тем же производством.
4. Беременных женщин на более легкую работу.

8. По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

1. с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек;
2. с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;
3. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
4. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

***9.* Не допускается работа по совместительству:**
1. работающих на работах с тяжелыми условиями труда;
2. работающих на работах с вредными и опасными условиями труда;
3. в возрасте до восемнадцати лет;
4. работников пенсионного возраста.

10. Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя, не может быть отказано в заключение трудового договора в течение ….. со дня увольнения с прежнего места работы:
1. двух недель;
2. месяца;
3. двух месяцев;
4. 14 дней.

11. В размере двухнедельного заработка выходное пособие выплачивается при увольнении работника по следующим основаниям в связи с:
1. несоответствием по состоянию здоровья;
2. призывом рабстника на военную службу;
3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
4. все перечисленное.

12. Соответствие видов срочного трудового договора с моментом его расторжения

1. Истечение срока трудового договора	2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей отсутствующего работника
2. Выход на работу временно отсутствующего работника	4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы
3. Истечение определенного сезона	1. Трудовой договор, заключенный с руководителем организации
4. Завершение работы	3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонной работы

13. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части работодатель вправе перевести работника временно на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия на срок не более::
1. 6 месяцев;
2. 1 месяца;
3. 12 месяцев;
4. 2 недель.

14. Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2-х месяцев, может уволиться по собственному желанию предупредив об этом работодателя за:
1. две недели;
2. 7 дней;
3. 5 дней;
4. 3 дня.

15. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия работодатель обязан предупредить работника:

1. сразу как стало известно о предстоящей ликвидации;
2. не позднее, чем за 2 месяца;
3. не позднее, чем за 2 недели;
4. не позднее, чем за 2 и ранее чем за 2 месяц.

16. ***Обязательно ли указание индивидуального номера налогоплательщика в трудовом договоре:***

1. да, для работника и работодателя;
2. да, для работодателей, за исключением работодателей- физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
3. только для работника;
4. да, для работодателей, являющихся индивидуальными предпринимателями.

17. ***По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать копию трудовой книжки или заверенную выписку из нее***

1. в течение 3 дней;
2. в течение 5 дней;
3. в течение 7 дней;
4. в течение 15 дней.

18. Работодатель, получивший письменное заявление работника об утрате трудовой книжки обязан выдать работнику дубликат в течение:

1. 3 дней;
2. 5 дней;
3. 7 дней;
4. 15 дней.

19. Условие об испытательном сроке не устанавливается:

1. для лиц, прошедших повышение квалификации по предыдущему месту работы, устраивающихся на работу по той же специальности;
2. для лиц, окончивших образовательные учреждения высшего профессионального образования;
3. для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
4. для, лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности в течении года.

20. О расторжении трудового договора по результатам испытания работодатель должен письменно известить работника не позднее чем за:

1. 3 дня;
2. 5 дней;
3. 7 дней;
4. неделю.

21. По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

1. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
2. с лицами, направляемыми на работу за границу;
3. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
4. с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

22. При увольнении работник должен получить расчет:

1. За три дня до увольнения;
2. В день увольнения;
3. На следующий день после увольнения;
4. Через три дня после увольнения.

23. Соответствие категорий работников и срок испытания, устанавливаемый им при приеме на работу

1. До 6 месяцев	4. Несовершеннолетние
2. До 3 месяцев	2. Дворник

3. До 2 недель	1. Главный бухгалтер
4. Не устанавливается	3. Работники заключившие трудовой договор на срок от 2 до 6 месяцев

24. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок не более:

1. 6 месяцев;
2. 1 месяца;
3. 12 месяцев;
4. 2 недель.

25. При увольнении по сокращению штатов, какой из ниже перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе при условии их равной квалификации…

1. чернобылец;
2. с тремя иждивенцами в семье;
3. единственный кормилец с двумя детьми;
4. Совместители.

26. Работники, работающие у работодателей – физических лиц, не являющимися индивидуальными предпринимателями в письменной форме должны предупредить работодателя о желании уволиться по собственному желанию не позднее чем за:

1. 1 месяц;
2. 2 недели;
3. 3 дня;
4. сроки, установленные в трудовом договоре.

27. При увольнении работника в результате ликвидации организации ему гарантируется выплата выходного пособия в размере:

1. 2/3 последнего заработка;
2. должностного оклада;
3. среднего заработка;
4. 2-х месячных заработков.

28. Расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя:

1. допускается только с ее согласия;
2. допускается только в случае ликвидации, либо сокращении штата;
3. допускается только в случае ликвидации;
4. не допускается.

29. При увольнении по собственному желанию срок предстоящей отработки начинает течь:

1. со следующего дня после получения работодателем заявления;
2. со дня написания заявления;
3. со дня регистрации заявления администрацией работодателя;
4. с даты, установленной в заявлении.

30. При увольнении трудовая книжка выдается работнику:

1. в день увольнения;
2. в течение 3 дней после увольнения;
3. за 1 день до увольнения;
4. в любой удобный день для работника после увольнения.