

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

«28»_03_2014 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЬ)

**Б1.В.15 ЭКОНОМИКО – ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	«Экономика предприятий и организаций»
Программа подготовки	Академическая
Форма обучения	Заочная
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Краснодар 2014

1. Цели и задачи освоения дисциплины

1.1. Цель освоения дисциплины.

Целью является рассмотрение взаимосвязи экономических и правовых элементов при протекании трудовых процессов и отражение влияния каждого из них на достижение конечного результата в регулировании социально-трудовых отношений и приобретение навыков студентами по применению действующей нормативно-правовой базы, необходимой для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- изучение типовых методик и нормативно-правовой базы, необходимых для расчета социально-экономических показателей, характеризующих деятельность предприятия;
- рассмотрение понятия и специфики правового регулирования трудовых отношений;
- рассмотрение вопросов формирования и регулирования экономико-правовых процессов; овладение навыками квалифицированного использования норм трудового законодательства;
- проанализировать основные юридические проблемы связанные с регулированием социально-трудовых отношений, требующих научного осмысления на современном уровне;
- приобретение студентами навыков эффективного решения наиболее распространенных и сложных прикладных проблем в сфере труда.

1.3. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина Б1.В.15 «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Для успешного освоения дисциплины магистрант должен иметь базовую подготовку по дисциплине— «Правоведение» («Право»), т.к. в процессе изучения права формируются основные общекультурные компетенции, направленные на овладение культурой мышления, способностью к анализу и синтезу. Изучение учебной дисциплины осуществляется после изучения дисциплины «Правоведение» и призвана закрепить у бакалавра уже полученные навыки логического мышления, умения выявлять закономерности и особенности государственно-правового и экономико-правового процесса, государственного воздействия на экономику, правовое обеспечение управленческой деятельности и процессов администрирования, причинно-следственные связи, закладывает основы мировоззрения, формирует профессиональное правосознание и гражданскую позицию.

Программа рассчитана на подготовку бакалавров в системе ступенчатого образования и предполагает изучение дисциплины совместно с другими дисциплинами.

К базовым «входным» дисциплинам, знаниями и также навыками, которыми, должен владеть бакалавр для успешного изучения дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии » являются такие дисциплины, как: «Экономическая теория»,

«Социология», «Экономика труда» и др. Знания по «входным» дисциплинам являются базой для дальнейшего углубленного изучения трудового законодательства, понимания закономерностей и причинно-следственных связей, выработки умения анализировать факты и прогнозировать последующее развитие отечественного трудового законодательства и применения его при формировании и регулировании экономико-правовых процессов.

Важнейшей составляющей экономической эффективности хозяйствующего субъекта и обеспечения режима законности их деятельности является точное и неуклонное соблюдение администрацией предприятия требований трудового законодательства, которое закладывает правовые основы отношений между работниками и работодателями.

Приобретенные знания и навыки по дисциплине «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии» необходимы бакалаврам для успешного изучения последующих дисциплин профессионального цикла по данному направлению, таких как: «Рынок труда», «Организация нормирования и оплата труда на предприятии», «Информационное обеспечение правовой деятельности на предприятии» и другие.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ОПК/ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.1	ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	<p>типичные методики и нормативно-правовую базу необходимые для расчета социально-экономических показателей, характеризующие деятельность предприятия;</p> <p>порядок регулирования трудовых и тесно связанных с ними иных отношений в сфере труда;</p> <p>вопросы правового регулирования занятости и трудоустройства;</p> <p>правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха;</p> <p>-вопросы дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудовых отношений;</p> <p>- вопросы оплаты труда;</p> <p>-порядок разрешения трудовых споров.</p>	<p>на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;</p> <p>комментировать действующее трудовое законодательство;</p> <p>анализировать различное законодательное оформление;</p> <p>применять нормы трудового права в своей профессиональной деятельности..</p>	<p>способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели;</p> <p>знаниями в области регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений в сфере труда;</p> <p>знаниями о порядке реализации и защиты трудовых отношений;</p> <p>навыками работы с трудовым законодательством;</p> <p>навыками формирования искового материала по трудовым спорам и обращения с ним в суд.</p>

2. Структура и содержание дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии»

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)				
Контактная работа, в том числе:	14,3	14,3				
Аудиторные занятия (всего):	14	14				
Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-	
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	10	10	-	-	-	
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-				
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3				
Самостоятельная работа, в том числе:	85	85				
<i>Курсовая работа</i>	-	-	-	-	-	
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	30	30	-	-	-	
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	40	40	-	-	-	
<i>Реферат</i>	5	5	-	-	-	
Подготовка к текущему контролю	10	10	-	-	-	
Контроль:						
Подготовка к экзамену	8,7	8,7				
Общая трудоёмкость	час.	108	108	-	-	-
	в том числе контактная работа	14,3	14,3			
	зач. ед	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Правовые отношения в сфере наемного труда и методы их регулирования	13	2	1		10
2.	Правовое регулирование субъектов в сфере труда	11	-	1		10
3.	Трудовой договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	13	2	1		10
4.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	11	-	1		10
5.	Социальное партнерство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	11	-	1		10
6	Правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха	11	-	1		10
7	Правовое регулирование оплаты труда и компенсаций	12	-	2		10
8	Правовое обеспечение дисциплины труда и правовая защита бизнеса от убытков	11	-	1		10
9	Трудовые споры и порядок их разрешения	6	-	1		5
	Итого по дисциплине:	99	4	10		85

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии»

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Правовые отношения в сфере наемного труда и методы их регулирования	<p>1.1 Понятие труда и формы общественной организации труда.</p> <p>1.2 Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, их стороны и содержание.</p> <p>1.3 Трудовые отношения (понятие, признаки.)</p> <p>1.4 Отличие трудовых отношений и гражданско-правовых.</p> <p>1.5 Методы регулирования отношений в сфере труда. Специфика способов правового регулирования труда.</p> <p>1.6 Система, принципы трудового права, его структура.</p> <p>1.7 Источники трудового законодательства.</p> <p>1.8 Новеллы трудового законодательства в условиях рынка.</p>	Рефераты, тестирование
3	Трудовой договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	<p>3.1. Содержание трудового договора: необходимые, существенные и факультативные условия.</p> <p>3.2. Гарантии при заключении трудового договора.</p> <p>3.3. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности и реорганизации.</p> <p>3.4. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Последствия незаконных увольнений.</p> <p>3.5. Новое в правовом регулировании и практике прекращения трудового договора.</p> <p>3.6. Порядок изменения трудового договора (переводы).</p> <p>3.7. Правовой анализ изменений, внесенных в трудовое законодательство по вопросам применения трудового договора.</p> <p>3.8. Правовые аспекты организации оценки, аттестации и профессиональной подготовки и переподготовки персонала.</p> <p>3.9. Правовая роль решений аттестационной комиссии.</p> <p>3.10. Ученический трудовой договор и его значение для работодателя.</p>	Решение ситуационных задач

Формы текущего контроля: коллоквиум (К); тестирование (Т); эссе (Э); написание рефератов (Р); доклады (Д); решение задач (З), опрос (О).

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Правовые отношения в сфере наемного труда и методы их регулирования	<p>1.1 Понятие труда и формы общественной организации труда.</p> <p>1.2 Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, их стороны и содержание.</p> <p>1.3 Трудовые отношения (понятие, признаки.)</p> <p>1.4 Отличие трудовых отношений и гражданско-правовых.</p> <p>1.5 Методы регулирования отношений в сфере труда. Специфика способов правового регулирования труда.</p> <p>1.6 Система, принципы трудового права, его структура.</p> <p>1.7 Источники трудового законодательства.</p> <p>1.8 Новеллы трудового законодательства в условиях рынка.</p>	<p>Решение задач.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Эссе.</p>
2.	Правовое регулирование субъектов в сфере труда	<p>2.1. Виды субъектов трудового права: работники как субъекты трудового права, работодатели, физические лица, имеющие право заключать трудовые договоры в качестве работодателей.</p> <p>2.2. Права и обязанности субъектов трудовых отношений.</p> <p>2.3. Представители работников и их виды</p> <p>2.4. Органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда.</p> <p>2.5 Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>2.6. Органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.</p>	<p>Написание рефератов.</p> <p>Тестирование.</p>
3.	Трудовой договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	<p>3.1. Содержание трудового договора: необходимые, существенные и факультативные условия.</p> <p>3.2. Гарантии при заключении трудового договора.</p> <p>3.3. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности и реорганизации.</p> <p>3.4. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Последствия незаконных увольнений.</p> <p>3.5. Новое в правовом регулировании и практике прекращения трудового договора.</p> <p>3.6. Порядок изменения трудового договора (переводы).</p> <p>3.7. Правовой анализ изменений, внесенных в трудовое законодательство по вопросам применения трудового договора.</p> <p>3.8. Правовые аспекты организации оценки, аттестации и профессиональной подготовки и переподготовки персонала.</p> <p>3.9. Правовая роль решений аттестационной комиссии.</p> <p>3.10. Ученический трудовой договор и его значение для рабо-</p>	<p>Решение задач.</p> <p>Разработка локальных нормативных документов предприятия.</p>

		тодателя.	
4.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	<p>4.1. Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения.</p> <p>4.2. Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения.</p> <p>4.3. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. Обязанности и права работодателя.</p> <p>4.4. Понятие занятости, безработного и подходящей работы. Порядок признания гражданина безработным.</p> <p>4.5. Социальные гарантии при потере работы и безработице: пособия по безработице; выплата стипендий при обучении, по направлению службы занятости; участие в общественных работах; компенсация затрат по переезду на работу в другую местность; компенсации и гарантийные выплаты высвобождаемым работникам; оплата пособия по временной нетрудоспособности.</p> <p>4.6. Контроль за соблюдением законодательства о занятости и ответственность за нарушение.</p>	Решение задач. Рефераты
5.	Социальное партнерство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	<p>5.1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда в РФ.</p> <p>5.2. Система и формы социального партнерства.</p> <p>5.3. Предмет и порядок ведения коллективных переговоров по урегулированию разногласий.</p> <p>5.4. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения коллективного договора.</p> <p>5.5. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения соглашения. Действие соглашения.</p> <p>5.6. Соотношение норм трудового законодательства с локальными нормативными актами.</p> <p>5.7. Особенности правового регулирования социально-трудовых отношений в локальных нормативных актах.</p>	Решение задач. Тестирование. Эссе.
6.	Правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха	<p>6.1. Правовое регулирование рабочего времени</p> <p>6.2. Неполное рабочее время, порядок введения и документирование.</p> <p>6.3. Разделение рабочего дня на части. Случаи и порядок введения и отмены работодателем режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.</p> <p>6.4. Правовое регулирование времени отдыха. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. Виды перерывов в течение рабочего дня (смены) и их значение.</p> <p>6.5. Виды отпусков. Порядок их предоставления.</p> <p>6.6. Международные стандарты организации рабочего времени и времени отдыха.</p>	Решение ситуационных задач. Коллоквиум.
7.	Правовое регулирование оплаты труда и компенсаций	<p>7.1. Новое в правовом регулировании оплаты труда, исчислении среднего заработка, предоставлении выходных пособий, оплаты за нерабочие и праздничные дни, расчета отпусков.</p> <p>7.2. Понятие заработной платы. Принципы и формы оплаты труда.</p>	Разработка положений об оплате труда и премировании на

		<p>7.3. Изменение условий оплаты как альтернатива сокращению штата при снижении расходов на персонал.</p> <p>7.4. Кадровые и организационные документы по оплате труда.</p> <p>7.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.</p> <p>7.6. Гарантийные и компенсационные выплаты, доплаты, премии, надбавки. Порядок их установления и изменения.</p> <p>7.7. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда в РФ.</p> <p>7.8. Зарубежный опыт защиты заработной платы</p>	<p>предприятия.</p> <p>Решение задач.</p>
8.	<p>Правовое обеспечение дисциплины труда и правовая защита бизнеса от убытков</p>	<p>8.1. Правила внутреннего трудового распорядка, содержание и порядок утверждения.</p> <p>8.2. Понятие дисциплинарного проступка</p> <p>8.3. Основание привлечения к дисциплинарной ответственности. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.</p> <p>8.4. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Пределы и виды материальной ответственности работника.</p> <p>8.5. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность работников. Порядок взыскания ущерба с виновного работника.</p> <p>8.6. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.</p> <p>8.7. Материальная ответственность работодателя за вред, нанесенный работнику.</p> <p>8.8. Ответственность сторон трудовых отношений за нарушения в области охраны труда, техники безопасности и защиты окружающей среды.</p>	<p>Тестирование.</p> <p>Решение задач.</p> <p>Опрос.</p>
9.	<p>Трудовые споры и порядок их разрешения</p>	<p>9.1. Виды трудовых споров и основания их возникновения.</p> <p>9.2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция.</p> <p>9.3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.</p> <p>9.4. Порядок разрешения коллективного трудового спора: этапы. Порядок объявления и проведения забастовки. Незаконные забастовки. Запрещение локаута.</p> <p>9.5. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p> <p>9.6. Зарубежный опыт рассмотрения и разрешения трудовых споров.</p> <p>9.7. Анализ процессуального законодательства зарубежных стран и практики разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в РФ.</p>	<p>Решение задач.</p> <p>Опрос.</p> <p>Доклады.</p>

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Правовые отношения в сфере наемного труда и методы их регулирования	<p>«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2015. -1123с. - 978-5-392-14723-6</p>
2	Правовое регулирование субъектов в сфере труда	<p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Трудовое право: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2015. -628с. - 978-5-392-10405-5http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252281</p>
3	Трудовой договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	<p>«Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки.</p>

		https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Социальное партнерство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений	<p>«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва:Прспект,2015. -1123с. - 978-5-392-14723-6</p>
5	Правовое регулирование оплаты труда и компенсаций	<p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p>
6	Правовое обеспечение дисциплины труда и правовая защита бизнеса от убытков	<p>«Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Трудовое право: практикум [Электронный ресурс] / Москва:Прспект,2016. -494с. - 978-5-392-20088-7http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444900</p>
7	Трудовые споры и порядок их разрешения	<p>«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета</p>

		<p>ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2.</p>
8	<p>Правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха</p>	<p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва: Проспект, 2015. - 1123 с. - 978-5-392-14723-6</p>
9	<p>Трудовые споры и порядок их разрешения</p>	<p>«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2.</p>

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют лично-ориентированному подходу. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала бакалавром применяются такие оценочные средства, как контрольные вопросы, задания, тесты, эссе, рефераты, коллоквиумы, с использованием при этом интерактивных образо-

вательных технологий.. Основной целью использования оценочных средств для проведения текущего контроля является: закрепление бакалавром теоретических знаний и практических навыков по основам нормативного регулирования и правового обеспечения.

Основными задачами, вытекающими из обозначенной цели использования оценочных средств, является проверка грамотного использования правовых норм в сфере труда.

В процессе применения оценочных средств бакалавр овладевает следующей компетенцией: **ПК-2**.

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

По теме 1

Контрольные вопросы:

1. Понятие и классификация принципов трудового права
2. Понятие и виды источников трудового права. История развития трудового права.
3. Международные источники трудового права
4. Внутригосударственные источники трудового права и их виды
5. Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права, их стороны и содержание.
6. Трудовые отношения (понятие, признаки)
7. Отличие трудовых отношений и гражданско-правовых
8. Методы регулирования отношений в сфере труда
9. Специфика способов правового регулирования труда: сочетание централизованного и договорного регулирования, договорной характер труда; участие трудовых коллективов в правовом регулировании труда, специфика способов защиты трудовых прав.
10. Новеллы ТК РФ.

По теме 2.

Контрольные вопросы:

1. Виды субъектов трудового права.
2. Правовой статус субъектов трудовых отношений.
3. Представители работников и их виды.
4. Органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых отношений.
5. Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права.
6. Органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

По теме 3

Контрольные вопросы:

1. Понятие, значение, экономическая сущность трудового договора. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Стороны, содержание, виды трудового договора.

2. Порядок заключения трудового договора.
3. Изменение существенных условий договора. Понятие и виды переводов. Отличие переводов от перемещения и командировки. Временные переводы.
4. Прекращение трудового договора

По теме 4

Контрольные вопросы:

1. Законодательство РФ о трудоустройстве и занятости населения. Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. Обязанности и права работодателя.
- 2 Понятие занятости, безработного и подходящей работы. Порядок признания гражданина безработным.
- 3 Социальные гарантии при потере работы и безработице: пособия по безработице; выплата стипендий при обучении, по направлению службы занятости; участие в общественных работах; компенсация затрат по переезду на работу в другую местность; компенсации и гарантийные выплаты высвобождаемым работникам; оплата пособия по временной нетрудоспособности.
4. Контроль за соблюдением законодательства о занятости и ответственность за нарушение.

По теме 5

Контрольные вопросы

1. Понятие и основные принципы социального партнерства.
2. Система и формы социального партнерства
3. Коллективный договор
4. Социально-партнерские соглашения
5. Контроль за исполнением коллективного договора и ответственность за его нарушение.

По теме 6.

Контрольные вопросы:

1. Понятие рабочего времени. Случаи и порядок введения и отмены работодателем режима неполного рабочего дня и неполной рабочей недели.
2. Режим рабочего времени. Рабочая смена. Рабочая неделя. Порядок привлечения к сверхурочной работе. Работа в ночное время.
3. Понятие и виды времени отдыха.
4. Отпуска, понятие, виды и порядок их предоставления.
- 5.Международные стандарты организации рабочего времени и времени отдыха

По теме 7

Контрольные вопросы:

1. Понятие заработной платы как экономической и правовой категории. Принципы правовой организации заработной платы и методы правового регулирования оплаты труда.

2. Системы заработной платы. Нормирование труда и его виды.
3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
4. Понятие гарантийных выплат и их виды.
5. Понятие компенсационных выплат и их виды.
6. Удержания из заработной платы
7. Зарубежный опыт защиты заработной платы

По теме 8

Контрольные вопросы:

1. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
3. Дисциплинарная ответственность и ее виды
5. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения 1. Понятие виды материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности.
6. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Основания и условия привлечения. Виды ответственности, определение размера ущерба и порядок его возмещения.
7. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника.
8. Материальная ответственность работодателя за вред в результате нарушения права на труд: при незаконном отказе в приеме на работу, при незаконном переводе, при незаконном увольнении.

По теме 9

Контрольные вопросы:

1. Понятие, виды трудовых споров, причины их возникновения.
2. Индивидуальные трудовые споры, понятие, виды.
Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Особенности и порядок рассмотрения индивидуальных споров судами.
- 3 Понятие и виды коллективных трудовых споров.
4. Процедуры урегулирования коллективных трудовых споров.
5. Право трудовых коллективов и профсоюзов на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

Примерный перечень тем рефератов, эссе по дисциплине

1. Предмет трудового права и сфера его действия.
2. Социальное назначение трудового права и его основные функции.
3. Защитная функция трудового права.
4. Особенности метода правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.

5. Механизм правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
6. Нормативное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений (понятие и виды).
7. Источники трудового права.
8. Действие нормативно - правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.
9. Единство и дифференцирование правового регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ним отношений.
10. Нормативные право-разъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
11. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
12. Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними отношений.
13. Коллективные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
14. Нормативные правовые договоры в механизме правового регулирования трудовых отношений.
15. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
16. Субъекты трудового права.
17. Индивидуальные субъекты трудового права.
18. Коллективные субъекты трудового права.
19. Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
20. Правовой статус работника по трудовому праву.
21. Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
22. Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами.
23. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву.
24. Индивидуальные трудовые отношения (понятие, стороны, основания возникновения, изменения и прекращения, содержание).
25. Трудовой договор как основание возникновения индивидуальных трудовых правоотношений.
26. Порядок заключения и оформления трудового договора.
27. Случаи заключения срочного трудового договора.
28. Изменение существенных условий трудового договора.
29. Переводы на другую работу (понятие, виды).
30. Временные переводы на другую работу.
31. Случаи отстранения от работы.
32. Прекращение трудового договора.
33. Расторжение трудового договора.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон трудового договора.
35. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.
36. Правовые вопросы аттестации кадров.

37. Отпуска по трудовому праву.
38. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе сторон трудового договора.
39. Права и обязанности работодателей в обеспечении трудовой дисциплины (проблемы «Хозяйской власти»).
40. Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
41. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.
42. Материальная ответственность работника перед работодателем.
43. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником организации.
44. Материальная ответственность работодателя перед работником.
45. Основные направления правового регулирования охраны труда.
46. Права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.
47. Правовое регулирование отношений по расследованию и учёту несчастных случаев на производстве.
48. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
49. Способы защиты трудовых прав работников.
50. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

**Примерные тесты и задания
для текущей проверки усвоения
по всем разделам дисциплины**

1. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника?
 - а) трудового и административного права;
 - б) трудового права и права социального обеспечения;
 - в) трудового и гражданского права;
 - г) трудового и уголовного права.
2. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?
 - а) защитная;
 - б) производственная;
 - в) регулятивная;
 - г) воспитательная.
3. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?
 - а) в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по соглашению сторон;
 - б) в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;
 - в) в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работодателя;
 - г) в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?

- а) в сельскохозяйственном кооперативе;
- б) в производственном кооперативе;
- в) потребительском кооперативе.

5. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

- а) да;
- б) да, с согласия профсоюза;
- в) да, с согласия государственной инспекции труда;
- г) нет.

6. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

- а) предписание;
- б) запрет;
- в) дозволение;
- г) рекомендация.

7. Является ли источником Трудового права коллективный договор?

- а) да;
- б) да, по решению суда;
- в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;
- г) нет.

8. В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?

- а) работодателем единолично;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза.

9. В каком порядке принимается коллективный договор?

- а) работодателем единолично;
- б) на общем собрании работников;
- в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- г) работодателем с согласия профсоюза.

10. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?

- а) да;

- б) являются лишь в части оснований прекращения отношений;
- в) являются лишь в части поощрений за службу;
- г) нет.

11. Требуется ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в Устав организации?

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) да, в акционерном обществе;
- г) нет.

12. Необходим ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в положение об оплате труда?

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) да, в акционерном обществе;
- г) нет.

13. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?

- а) генеральное соглашение;
- б) региональное соглашение;
- в) отраслевое — тарифное соглашение;
- г) территориальное соглашение.

14. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?

- а) генерального соглашения;
- б) регионального соглашения ;
- в) отраслевого — тарифного соглашения;
- г) территориального соглашения.

15. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?

- а) по приказу работодателя;
- б) по решению профсоюзной организации;
- в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;
- г) по решению суда.

16. По достижении какого возраста гражданин может быть признан безработным?

- а) 15 лет;
- б) 16 лет;

- в) 18 лет;
- г) 21 год.

17. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении?

- а) да;
- б) да, с согласия профсоюза;
- в) да, с согласия государственной инспекции труда;
- г) нет.

18. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по очной форме обучения в высшем учебном заведении?

- а) да;
- б) да, с согласия профсоюза;
- в) да, с согласия государственной инспекции труда;
- г) нет.

19. Чему равен максимальный размер пособия по безработице?

- а) 100% прежнего среднего заработка;
- б) 75% прежнего среднего заработка;
- в) 50% прежнего среднего заработка;
- г) прожиточному минимуму, установленному в субъекте федерации.

20. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

21. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?

- а) да;
- б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;
- в) да, с согласия профсоюза;
- г) нет.

22. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

- а) в обязательном порядке для всех работников;
- б) по соглашению сторон;

- в) только в случаях, предусмотренных законодательством;
- г) по усмотрению работодателя.

23. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?

- а) до 3 месяцев;
- б) до 6 месяцев;
- в) до 9 месяцев;
- г) до 12 месяцев.

24. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?

- а) да;
- б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;
- в) да, но при условии согласия профсоюза;
- г) нет.

25. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?

- а) до одного месяца;
- б) на все время производственной необходимости;
- в) до одного месяца в течение календарного года;
- г) до одного календарного года.

26. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?

- а) за 2 месяца;
- б) за 2 недели;
- в) за 3 недели;
- г) за 3 дня.

27. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгалтером за утрату доверия со стороны работодателя?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, но при условии согласия государственной инспекции труда;
- г) нет.

28. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?

- а) да;

- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

29. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

30. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?

- а) да;
- б) да, но при условии согласия профсоюза;
- в) да, если это предусмотрено трудовым договором;
- г) нет.

Оценка тестов

При оценке выполнения тестового задания используется следующая шкала

Баллы	Степень выполнения задания
1	Менее чем на балл «2»
2	Выполнено не менее 20 % предложенных заданий
3	Выполнено не менее 30 % предложенных заданий
4	Выполнено не менее 40 % предложенных заданий
5	Выполнено не менее 50 % предложенных заданий
6	Выполнено не менее 60 % предложенных заданий
7	Выполнено не менее 70 % предложенных заданий
8	Выполнено не менее 80 % предложенных заданий
9	Выполнено не менее 90 % предложенных заданий
10	Выполнены все предложенные задания

Задача № 1

Общее собрание работников автотранспортного цеха ЗАО «Сланцедобыча» выдвинуло требования к работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Переговоры между работниками и представителями работодателя не привели к урегулированию разногласий, в связи с чем работники приняли решение об объявлении забастовки. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, указывая, что автотранспортный цех не является обособленным структурным подразделением, а работники автотранспортного цеха не вправе проводить забастовку, приводящую к остановке деятельности других структурных подразделений.

Как разрешить данную ситуацию?

.....

Задача № 2

14-летний подросток после окончания семи классов средней школы во время каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку о том, что ему разрешается поступить на работу. Директором школы в выдаче подобной справки ему было отказано на том основании, что согласно Закону РФ « Об образовании » все подростки в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования и не имеют права работать.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

.....

Задача № 3

Кравцов в течение года после увольнения занимался предпринимательством в сфере бытовых услуг, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в центр занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год.

*В каком случае Кравцов может получить статус безработного?
Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости?
Определите размер его пособия по безработице.*

Задача № 4

На заседании профкома ГУП было выдвинуто предложение не заключать новый коллективный договор, т.к. основные положения действующего договора соответствует потребностям предстоящего периода. Было предложено внести изменения в отдельные пункты действующего коллективного договора и на этом компанию по выработке коллективного договора закончить.

Возможно ли такое решение?

.....

Задача № 5

Аппаратчик нефтеперерабатывающего завода Сергеев получил медицинское заключение, согласно которому он нуждается в переводе на более легкую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Начальник цеха, к которому он обратился, посмотрев штатное расписание цеха, сказал, что в его цеху, к сожалению, подходящих вакансий по такой работе нет. Поэтому если хочет, то пусть продолжает работать на прежней должности, либо может уволиться по собственному желанию.

Какие требования трудового законодательства должны быть выполнены применительно к Сергееву?

.....

Задача № 6

Главный бухгалтер Григорьева была уволена с работы в связи с недостачей на сумму 57 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии отдела. Григорьева погасила установленную недостачу и обратилась к администрации о восстановлении на работе, в чем ей было отказано. Тогда она обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

.....

Задача № 7

Водитель аптечного склада получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 660 тыс. рублей. Организация предъявила к водителю иск о взыскании суммы ущерба.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

Каким должно быть решение суда? В чем заключается содержание договора о полной материальной ответственности? При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?

.....

Задача № 8

Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

.....

Задача № 9

Водитель автобусного парка из-за ремонта его автобуса был переведен на другую работу в качестве слесаря. Однако Панин отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул.

Правомерны ли действия администрации? Какой порядок перевода на другую работу?

.....

Задача № 10

На предприятии, преобразованном в АО, между рабочими, которых представлял профком, и администрацией возникли разногласия по поводу коллективного договора. Администрация считала, что прежний коллективный договор недействителен, а новый заключать не следует. Профком настаивал на временном действии старого договора и начале переговоров и начале переговоров по заключению нового.

Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров? Как будет разрешен данный спор и какова ответственность администрации за отказ от ведения переговоров?

.....

Задача № 11

Начальником цеха слесарю Петрову было дано срочное задание отремонтировать контейнер и пустить его в эксплуатацию. В связи с невыполнением указанного задания начальник цеха объявил строгий выговор, лишил его премиальной доплаты в размере 100%. Считая примененное взыскание необоснованным, Петров пояснил, что отремонтировать контейнер было невозможно из-за его устаревшей конструкции и отсутствия необходимых деталей, о чем он докладывал мастеру.

Что понимается под нарушением трудовой дисциплины? Каким органом и какое решение должно быть принято?

.....

Задача № 12

Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста с трехмесячным испытательным сроком. Спустя 3 месяца работодатель издал приказ о продлении испытания на один месяц с согласия Никоновой, так как у работодателя не сложилось определенного представления о деловых качествах Ни-

коновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой как не выдержавшей испытания.

Правомерно ли увольнение Никоновой?

.....

Задача № 13

К директору ОАО «Тетта» обратилась группа работников с уведомлением о начале коллективных переговоров. Они предъявили протокол общего собрания, согласно которому они уполномочены вести переговоры и заключать договор. Директор сначала отказался вести с ними переговоры, ссылаясь на то, что коллективные переговоры может вести лишь профсоюз. Через пять дней он все же согласился на ведение переговоров, но, выслушав предложения работников, заявил, что заключать коллективный договор не будет, поскольку закон обязывает его лишь провести переговоры, а не заключать коллективный договор.

Проанализируйте данную ситуацию. Прав ли директор ОАО «Тетта»?

.....

Задача № 14

Проработавшая научным сотрудником в НИИ более 20 лет Покровская обратилась в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения по п. 1 ст.81 ТК РФ и была зарегистрирована в целях поиска подходящей работы.

Специалистом центра занятости ей была предложена вакансия инженера по имеющейся у нее специальности в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника. Покровская отказалась от этой работы, так как прежний ее трудовой договор носил постоянный характер. Следующая вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме.

Можно ли считать предложенную работу подходящей? Каковы последствия отказа Покровской в данном случае? В каком случае и когда она будет иметь право на пособие по безработице?

.....

Задача № 15

Работники автобусного парка №1 узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем, что работодателем была задержана заработная плата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того, они заявили об оплате периода забастовки как просто по вине работодателя

Правомерны ли действия работников и каковы последствия этих действий?

.....

Задача № 16

В коллективном договоре, заключенном в ЗАО «Строительный трест № 10», были предусмотрены следующие положения:

1. В течение срока действия настоящего договора профсоюз ЗАО «Строительный трест 10» обязуется не объявлять забастовки по вопросам, нашедшим отражение в коллективном договоре.
2. ЗАО «Строительный трест №10» обязуется не осуществлять изменение существенных условий трудовых договоров, заключенных с работниками треста, в течение срока действия договора.
3. Стороны обязуются урегулировать все возникающие между ними коллективные трудовые споры в КТС, на которую в подобных случаях возлагаются функции примирительной комиссии.

Дайте оценку приведенным положениям коллективного договора.

.....

Задача № 17

Профсоюз авиадиспетчеров авиакомпании «Кубанские авиалинии» потребовал повышения заработной платы на 60 %. При этом комитет профсоюза ссылаясь на то, что он руководствовался размером минимальной заработной платы авиадиспетчера в соответствии с отраслевым тарифным соглашением. Администрация компании «Кубанские авиалинии» отказалась от повышения заработной платы, ссылаясь на то, что вопросы оплаты труда регулируются коллективным договором, а его срок действия истекает лишь через год.

Каково соотношение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров? Как следует поступить профсоюзу в данном случае?

.....

Задача № 18

Работник уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья 31 марта 2003. В коллективном договоре организации предусмотрен расчетный период для исчисления среднего заработка для случаев, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, 6 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления события. В организации установлена пятидневная рабочая неделя. В расчетном периоде (октябрь, ноябрь, декабрь 2002 г., январь, февраль, март 2003 г.) начислена заработная плата в сумме 12 300 рублей.

Определите размер выходного пособия?

.....

Задача № 19

Работник увольняется по собственному желанию (п.3 ст.77 ТК РФ) с 1 ноября 2003 г. С 1 по 28 августа 2003 г. работник находился в отпуске за период с 4 января 2003 г. по 12 января 2004 г.

Необходимо произвести перерасчет отпускных к моменту увольнения

1. Работнику, уволенному с 1 декабря в связи с сокращением штата, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Должностной оклад работника – 4000 рублей.

В коллективном договоре организации предусмотрен расчетный период для всех случаев исчисления среднего заработка – три календарных месяца, предшествующих месяцу наступления события.

По просьбе работника с 1 октября ему установлен неполный рабочий день (4 часа) с оплатой пропорционально отработанному времени. Расчетный период (сентябрь, октябрь, ноябрь) отработан полностью.

Определите размер выходного пособия.

.....

Задача № 20

Бухгалтер по просьбе заведующей складом допустила умышленное искажение финансовых документов организации, чем причинила материальный ущерб на сумму 19 000 рублей.

Может ли она за этот проступок быть уволена? Если да, то на основании какой нормы права?

.....

Задача № 21

Заведующий складом подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Через две недели он пришел за трудовой книжкой, однако выдать ее ему отказались, ссылаясь на то, что он не закончил передачу материальных ценностей по складу.

Законны ли в данном случае действия администрации? Если нет, то каковы последствия задержки выдачи трудовой книжки?

.....

Задача № 22

В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки ЗАО «Деталь». Директор ЗАО издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключали трудовой договор о другой работе, а расчищать территорию не их функция.

Правомерны ли действия директора ЗАО «Деталь»? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

.....

Задача № 23

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, а не являющихся акционерами.

Законно ли данное решение? Кто из работников, и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

.....

Задача № 24

Старшего инженера отдела Николаеву перевели приказом директора ОАО «Нефтепроект» на постоянную работу, на должность заместителя главного инженера ОАО со значительно более высоким окладом и широким кругом обязанностей. Николаева возражала против перевода, ссылаясь на то, что новая работа для нее слишком ответственная. Однако руководство института настаивало на назначении, объясняя это производственной необходимостью.

Законны ли действия администрации ОАО «Нефтепроект»?

.....

Задача № 25

Гражданин был принят на работу инженером. В течение года он не справлялся с рядом производственных заданий, хотя в целом к работе относился добросовестно.

Может ли работник быть уволен? Если да, то, на каком основании и с соблюдением какой процедуры?

.....

Задача № 26

В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на не полную (24- часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласился с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению Шатов, поскольку в организации мало работы.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. История развития трудового законодательства
2. Понятие, виды и классификация принципов трудового права
3. Роль общепринятых принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе РФ
4. Источники трудового права на уровнях: субъектов РФ; местного самоуправления.

5. Локальные нормативные акты как источники трудового права и их виды в зависимости от порядка принятия
6. Отношения в сфере труда, регулируемые трудовым законодательством и методы их регулирования
7. Правовое регулирование социально-трудовых отношений
8. Документирование трудовых отношений
9. Внешние источники формирования трудового потенциала
10. Правовой анализ изменений внесенных в трудовое законодательство
11. Правовое регулирование субъектов в сфере труда
12. Трудовой договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений
13. Порядок изменения трудового договора
14. Правовое регулирование прекращения трудового договора
15. Правовые аспекты организации оценки, аттестации и профессиональной подготовки и переподготовки персонала
16. Ученический договор и его значение для сторон
17. Социальное партнерство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений
18. Система, формы, механизм социального партнерства
19. Правовое положение сторон трудовых отношений
20. Особенности правового регулирования социально-трудовых отношений в локальных нормативных актах
21. Правовое регулирование рабочего времени
22. Правовое регулирование времени отдыха
23. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда
24. Понятие заработной платы, принципы и гарантии при оплате труда
25. Гарантийные и компенсационные выплаты
26. Кадровые и организационные документы по оплате труда
27. Правовое обеспечение дисциплины труда
28. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора. Пределы и виды материальной ответственности.
29. Материальная ответственность работодателя за вред, нанесенный работнику
30. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность работников
31. Основания привлечения к дисциплинарной ответственности. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарных взысканий.
32. Виды трудовых споров, основания их возникновения и порядок рассмотрения
33. Порядок разрешения коллективного трудового спора

34. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция
35. Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права
36. Защита профсоюзами трудовых прав работников
37. Понятие и виды соглашений и их роль в рыночных условиях хозяйствования
38. Социальная защита в трудовой сфере
39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
40. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Последствия незаконных увольнений.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

5.1 Основная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов [Электронный ресурс] / Москва: Проспект, 2017. -1165с. - 978-5-39223813- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471741>

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва: Проспект, 2015. -1123с. - 978-5-392-14723-6 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252272>

3. Трудовое право России: краткий курс [Электронный ресурс] / Москва : РИПОЛ классик, 2016. - 129 с. - 978-5-386-08982-5
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480225>.

4. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 382 с. - <https://biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A/trudovoe-pravo>

5. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата : в 2 т. Т. 1 : Общая часть / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 231 с. - <https://biblio-online.ru/book/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast>

5.2 Дополнительная литература:

1. Казаков, С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ [Электронный ресурс] : монография / С.О. Казаков. - М. : Проспект, 2017. - 288 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471389>.

2. Социальное партнерство государства и религиозных организаций [Электронный ресурс] : научная монография / В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.В. Симонов и др. - М. : Научный эксперт, 2009. - 232 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=78185>.

3. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2

4. Буянова М. О., Смирнов О. В.. Трудовое право: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Москва: РГ-Пресс, 2015. - 490 с. - 978-5-9988-0350-5
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252273>

5. Трудовое право России: краткий курс [Электронный ресурс] / Москва: РИПОЛ классик, 2016. - 129 с. - 978-5-386-08982-5
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480225>

6. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах РФ: практикум [Электронный ресурс] / Ставрополь: СКФУ, 2016. - 102 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467201>

7. Баранов О. Н.. Взаимоотношения власти, бизнеса и общества как фактор социально-экономического развития [Электронный ресурс] / Москва: Лаборатория книги, 2009. - 69 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96468>

5.3. Периодические издания:

1. «Трудовое право в России и за рубежом» М., издательская группа «Юрист».
2. «Трудовое право» М., ежемесячный практический журнал.
3. «Вопросы трудового права» М. Изд-во Политэкономиздат.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. <http://lib.uni-dubna.ru> – сайт библиотеки университета "Дубна";

2. www.garant.ru - Система «Гарант», правовые базы российского законодательства;
3. www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
4. www.rbc.ru - РИА «Рос Бизнес Консалтинг»;
5. www.rg.ru - сервер «Российской газеты»;
6. www.elibrary.ru – журналы АИР.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Методические указания по выполнению самостоятельной работы составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017г. <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Для успешного освоения дисциплины, студент использует такие программные средства как: Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru> ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru> ЭБС Издательства «Лань»

При проведении занятий лекционного типа используется технология мультимедиа презентаций, включающая текстовые, графические материалы и видео-материалы по курсу. При изучении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение пакета Microsoft Office.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия). Режим доступа <http://uisrussia.msu.ru/>

3. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

4. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE". Режим доступа <http://www.biblioclub.ru/> . Доступна версия сайта для слабовидящих.

5. Электронная библиотечная система BOOK.ru. Режим доступа <http://www.book.ru/>. Доступна версия сайта для слабовидящих

6. Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа <http://www.biblio-online.ru/>. Доступна версия сайта для слабовидящих.

7. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. Режим доступа <http://lib.mylibrary.com>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии».

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащённость
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента а.224, ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,

		2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии»

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

Разработчик: к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основных образовательных программ по профилю подготовки бакалавров: Экономика предприятия.

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВПО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из девяти разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений бакалавров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений. В процессе изучения дисциплины бакалавр приобретает знания в области регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений в сфере труда; порядке реализации и защиты трудовых отношений. В рабочей программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности бакалавров, указаны формы текущего и итогового контроля. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса. Программа может быть использована в учреждениях высшего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы бакалавров по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика».

Рецензент:

директор «Асгардъ»

д-р.экон.н., профессор



В.И.Калиниченко

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии»

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

Разработчик: к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений на предприятии» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основных образовательных программ по профилю подготовки бакалавров: Экономика предприятия.

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВПО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из девяти разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений бакалавров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений. В процессе изучения дисциплины бакалавр приобретает знания в области регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений в сфере труда; порядке реализации и защиты трудовых отношений.

В рабочей программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности бакалавров, указаны формы текущего и итогового контроля. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса.

Программа может быть использована в учреждениях высшего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы бакалавров по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика».

Рецензент:

Д-р экон. наук, профессор
Кафедры мировой экономики
и менеджмента КубГУ

Воронина Л.А.