

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 (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.ДВ.05.01 ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ  
ТРУДА**

Направление подготовки/специальность **38.03.02 Менеджмент**

Направленность  
(профиль) / специализация  
ресурсами»

«Управление

человеческими

Программа подготовки

Прикладная

Форма обучения

Заочная

Квалификация (степень)  
выпускника

Бакалавр

Краснодар 2014

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Целью дисциплины является --приобретение студентами знаний действующего трудового законодательства и основ экономико-правового регулирования труда и заработной платы на предприятиях и умение применить знания на практике, используя современные инструменты анализа оплаты труда а также владеть способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций..

### **1.2 Задачи освоения дисциплины:**

- определение роли заработной платы как экономико-правового отношения между работником и работодателем;
- изучение принципов построения внутрипроизводственных тарифных систем;
- изучение классификации систем и форм оплаты труда;
- определение нормирования труда как элемента организации заработной платы;
- исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Экономико-правовые аспекты оплаты труда» относится к циклу вариативной части учебного плана. Для успешного освоения дисциплины бакалавр должен иметь базовую подготовку по дисциплинам: «Правовое обеспечение управления человеческими ресурсами», «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», «Оплата труда персонала». Изучение учебной дисциплины призвана закрепить у бакалавров 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 относятся: « Оплата труда персонала», «Правовое обеспечение управления человеческими ресурсами». 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 в работе с персоналом и разрешения конфликтов по вопросам оплаты труда..

Приобретенные знания и навыки по дисциплине необходимы бакалаврам для успешного изучения последующих дисциплин профессионального цикла по данному направлению, таких как: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

**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.	<b>ПК-2</b>	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>основные нормативные правовые документы, в том числе нормативные правовые акты, регулирующие трудовую деятельность и вопросы оплаты труда на макроуровне и на микроуровне; основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда; системы заработной платы и нормирование труда и его виды; о способах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в организациях различных отраслей экономики по вопросам</p>	<p>ориентироваться в системе законодательства и применять нормативно-правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда;</p> <p>рассматривать проблемы диагностики, институционализации и управления трудовыми конфликтами, возникающими в результате осуществления наемными работниками права на самозащиту;</p> <p>выстраивать систему социального партнерства на локальном уровне при разрешении трудовых конфликтов; самостоятельно разрешать практические ситуации, складывающиеся в области правоотношений по рассмотрению и разрешению трудовых споров;</p> <p>грамотно составлять документы, используемые при разрешении индивидуальных трудовых споров по вопросам оплаты труда.</p>	<p>навыками проведения процедур по прекращению трудового договора, в том числе переговорами в соответствующей области с применением методик работы с возражениями и противодействиям манипуляциям в профессиональной среде; самостоятельно разрешать практические ситуации, складывающиеся в области правоотношений по рассмотрению и разрешению трудовых споров по вопросам оплаты труда;</p> <p>навыками по составлению кадровых и организационных документов по оплате труда; основными методами планирования фондов оплаты труда и их анализа. Современными инструментами анализа оплаты труда.</p>

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			оплаты труда.		

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			
Занятия лекционного типа	4	4	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	4	4	-	-	-
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>60</b>	<b>60</b>			
<i>Курсовая работа</i>	-	-	-	-	-
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	30	30	-	-	-
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20	-	-	-
<i>Реферат</i>	-	-	-	-	-
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	10	10	-	-	-
<b>Контроль:</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>			
<i>Подготовка к экзамену</i>	-	-			

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			

## 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы политики заработной платы	11	1	-	-	10
2	Современные формы и системы оплаты труда	12	1	1	-	10
3	Организация заработной платы. Мотивация труда.	12	1	1	-	10
4	Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.	11	-	1	-	10
5	Ответственность за нарушения законодательства об оплате труда. Порядок разрешения споров по вопросам оплаты труда.	22	1	1	-	20
<i>ИТОГО</i> по дисциплине:		68	4	4	-	60

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.  
Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов тем дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теоретические основы политики заработной платы	1.1. Понятие, принципы, методы заработной платы как экономической и правовой категории. 1.2. Кадровые и организационные документы по оплате труда. 1.3. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства. 1.4. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда. 1.5. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы. 1.6. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.	<i>опрос</i>
2	Современные	2.1 Структура заработной платы. Понятие	рефераты

	формы и системы оплаты труда	номинальной и реальной заработной платы. 2.2 Основная и дополнительная заработная плата. 2.3. Повременная система оплаты труда: основные положения, виды, организация на предприятии. 2.4 Применение сдельных и повременных систем заработной платы. 2.5 Премияльная система заработной платы	
3	Организация заработной платы. Мотивация труда.	3.1 Система организации заработной платы. 3.2. Организация заработной платы руководителей и специалистов. 3.3. Система доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам. 3.4. Организация премирования работников за трудовые достижения. 3.5. Сущность и факторы мотивации труда. 3.6 Методы усиления мотивации труда.	<i>тестирование</i>
4	Ответственность за нарушения законодательства об оплате труда. Порядок разрешения споров по вопросам оплаты труда	4.1 Правовая защита заработной платы. 4. 2. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда. 4.3 Зарубежный опыт защиты заработной платы. 4.4. Порядок разрешения трудовых споров по спорным вопросам оплаты труда на предприятии. 4.5 Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.	<i>рефераты</i>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Современные формы и системы оплаты труда	1.1 Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы. 1.2 Основная и дополнительная заработная плата. 1.3. Повременная система оплаты труда: основные положения, виды, организация на предприятии. 1.4 Применение сдельных и повременных систем заработной платы. 1.5 Премияльная система заработной платы	Решение задач. Тестирование. Эссе.
2.	Организация заработной платы. Мо-	2.1 Система организации заработной платы. 2.2. Организация заработной платы руководителей и специалистов.	

	тивация труда.	<p>2.3. Система доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам.</p> <p>2.4. Организация премирования работников за трудовые достижения.</p> <p>2.5. Сущность и факторы мотивации труда.</p> <p>2.6. Методы усиления мотивации труда.</p>	
3.	Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.	<p>3.1 Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p> <p>3.2 Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.</p> <p>3.3 Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.</p> <p>3.4. Оплата сверхурочной работы</p> <p>3.5 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни</p> <p>3.6 Оплата времени простоя</p> <p>3.7 Оплата труда при освоении новых производств.</p>	Решение задач. Рефераты
4.	Ответственность за нарушения законодательства об оплате труда. Порядок разрешения споров по вопросам оплаты труда	<p>4.1 Правовая защита заработной платы.</p> <p>4. 2. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.</p> <p>4.3 Зарубежный опыт защиты заработной платы.</p> <p>4.4. Порядок разрешения трудовых споров по спорным вопросам оплаты труда на предприятии.</p> <p>4.5 Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.</p>	Решение задач. Тестирование. Эссе.

#### 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	Теоретические основы политики заработной платы	<p>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 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a></p> <p>Буянова М. О., Смирнов О. В.. Трудовое право: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Москва: ПГ-Пресс, 2015. - 490с. - 978-5-9988-0350-5</p> <p><a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252273">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=252273</a></p>
2	Современные формы и системы	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы составлены в соответствии с требованиями Федеральных</p>

	оплаты труда	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. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с поста-тейным приложением материалов : постатейный комментарий / А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова, А.В. Завгородний и др. ; отв. ред. С.П. Маврин, В.А. Сафонов. - 2-е изд. - Москва : Проспект, 2015. - 1123 с. - ISBN 978-5-392-14723-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:
3	Организация заработной платы. Мотивация труда.	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 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
4	Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.	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 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
5	Ответственность за нарушения законодательства об оплате труда. Порядок разрешения споров по вопросам оплаты труда	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 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> Петров, А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика : учебно-практическое пособие / А.Я. Петров. - Москва : Проспект, 2015. - 580 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-392-16608-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=269353">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=269353</a> (29.12.2017).

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются 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.

### 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 личностно-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 бакалаврами применяются такие оценочные средства, как контрольные вопросы, задания, тесты, эссе, рефераты, коллоквиумы, с использованием при этом интерактивных образовательных технологий, перечисленных в табл.4 рабочей программы.

Основной целью использования оценочных средств для проведения текущего контроля является: закрепление 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 торговой, рекламной, маркетинговой деятельности.

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

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала бакалавром используется такое оценочное средство, как контрольные вопросы, тесты, задачи, темы эссе.

***Образцы оценочных средств,  
используемые при проведении текущего контроля:***

**По теме 1**

*Контрольные вопросы:*

1. Понятие, принципы, методы заработной платы как экономической и правовой категории.
2. Кадровые и организационные документы по оплате труда.
3. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
4. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
5. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
6. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.

**По теме 2**

*Контрольные вопросы:*

1. Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
2. Основная и дополнительная заработная плата.
3. Повременная система оплаты труда: основные положения, виды, организация на предприятии.
4. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
5. Премияльная система заработной платы.

**По теме 3**

*Контрольные вопросы:*

1. Система организации заработной платы.
2. Организация заработной платы руководителей и специалистов.
3. Система доплат, компенсаций и надбавок к тарифным ставкам.
4. Организация премирования работников за трудовые достижения.
5. Сущность и факторы мотивации труда.

## 6 Методы усиления мотивации труда.

### **По теме 4**

#### *Контрольные вопросы:*

1. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 2 Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.
- 3 Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.
4. Оплата сверхурочной работы
- 5 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
- 6 Оплата времени простоя
7. Оплата труда при освоении новых производств

### **По теме 5**

#### *Контрольные вопросы:*

1. Правовая защита заработной платы.
2. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.
3. Зарубежный опыт защиты заработной платы.
4. Порядок разрешения трудовых споров по спорным вопросам оплаты труда на предприятии.
5. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

#### ***Примерный перечень тем рефератов, эссе по дисциплине.***

1. Бестарифный тип организации заработной платы.
2. Бригадные формы организации труда.
3. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и организацией управления.
4. Виды и способы проведения наблюдений затрат рабочего времени.
5. Виды премирования.
6. Доплаты и надбавки.
7. Задачи организации труда на предприятии.
8. Классификация условий труда.
9. Коллективная (бригадная) система оплаты труда.

10. Кооперация труда на предприятии.
11. Критерии выбора форм организации труда.
12. Норма времени и её структура.
13. Норма времени обслуживания.
14. Норма выработки и её взаимосвязь с нормой времени.
15. Нормы и нормативы численности.
16. Нормы труда и их обоснование.
17. Организация и обслуживание рабочих мест на предприятии.
18. Основные методы изучения затрат рабочего времени и их характеристика.
19. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
20. Показатели эффективности труда.
21. Положения о премировании (элементы премиальной системы).
22. Порядок разработки нормативов по труду.
23. Рабочее время и показатели его использования.
24. Разделение труда и его виды.
25. Режимы труда и отдыха.
26. Сдельная форма оплаты труда и условия её применения.
27. Системы повременной заработной платы.
28. Системы сдельной заработной платы.
29. Содержание и важнейшие элементы организации труда.

30. Тарифный тип организации заработной платы.
31. Требования к нормативам по труду.
32. Фонд оплаты труда и его состав.
33. Фонды заработной платы рабочих (руководителей, специалистов, служащих).
34. Функции и принципы организации заработной платы на предприятии.

**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.

### **Оценка тестов**

При оценке выполнения тестового задания используется следующая шкала

<b>Баллы</b>	<b>Степень выполнения задания</b>
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

Примерный перечень ситуационных задач

#### **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?*

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

##### **Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации**

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутризаводской тарифной системы.
9. Формы и системы оплаты труда.
10. Понятие системы заработной платы.
11. Классификация систем заработной платы.
12. Структура заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
13. Основная и дополнительная заработная плата.
14. Повременная система оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
15. Системы повременной оплаты труда – простая повременная, повременно премиальная.
16. Повременная система оплаты труда с контролируемой выработкой

17. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
18. Поощрительные системы.
19. Премирование за основные результаты работы.
20. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
21. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
22. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
23. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
24. Условия применения повременной оплаты труда.
25. Системы сдельной оплаты труда: основные положения, организация на предприятии.
26. Условия применения сдельной оплаты труда.
27. Системы сдельной оплаты труда – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.
28. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
29. Коэффициенты квалификационного уровня.
30. Коэффициенты трудового участия.
31. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
32. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
33. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
34. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.

35. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.

36. Формирование единого фонда оплаты труда работников.

37. Правовая защита заработной платы.

38. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение законодательства об оплате труда.

39. Зарубежный опыт защиты заработной платы.

40. Порядок разрешения трудовых споров по спорным вопросам оплаты труда на предприятии.

41. Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

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 (модуля).**

### **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. -129с. - 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>

#### **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. -490с. - 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. -129с. - 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. -102с. - <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. -69с. -<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96468>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

#### **5.3. Периодические издания:**

1. Деменева Н. А. Индивидуальные социально-трудовые конфликты в организациях: технологии управления. – Новосибирск: СГУПС, 2016. – 75 с.

2. Комментарий к Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» / Под ред. А. Ф. Нуртдинова. – М.: Велби, 2016. – 324 с.

**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](http://www.garant.ru) - Система «Гарант», правовые базы российского законодательства;
3. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
4. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) - РИА «Рос Бизнес Консалтинг»;
5. [www.rg.ru](http://www.rg.ru) - сервер «Российской газеты»;
6. [www.elibrary.ru](http://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.**

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

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru> ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru> ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/> Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

**8.3 Перечень информационных справочных систем:**

2. 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.myilibrary.com>.

### **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
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 ( 206А, 205Н, 218Н), 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

