

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра гражданского права и процесса

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Современное состояние трудового законодательства
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.юр.наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса И.А.Коссов

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 9 от 14.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2. Структура дисциплины.....	4
3. Содержание дисциплины.....	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	6
5.1 Система оценивания	6
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	8
6.1 Список источников и литературы	8
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	11
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	11
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	11
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	11
9. Методические материалы.....	12
9.1 Планы семинарских занятий.....	12
9.2 Глоссарий по дисциплине	13
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	17

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

формирование у обучающихся системных представлений о современном состоянии трудового законодательства Российской Федерации, ключевых тенденциях его развития и основах реализации норм трудового права.

Задачи дисциплины:

рассмотреть современное состояние трудового законодательства Российской Федерации, проблемы, перспективы и ориентиры его развития, основы реализации норм трудового права.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
<i>ОПК-1.</i> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<i>ОПК-1.3</i> Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания права на продвинутом уровне	<i>Знать</i> современное состояние законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих управление персоналом в организации на продвинутом уровне. <i>Уметь</i> реализовывать нормы трудового права в части управления персоналом организации. <i>Владеть</i> комплексным видением современных проблем управления персоналом организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в части правового регулирования этих процессов.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современное состояние трудового законодательства» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары	22
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часов.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары	16
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа.

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	4
1	Семинары	8
Всего:		12

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Роль и функции трудового законодательства Российской Федерации	Понятие и роль трудового законодательства Российской Федерации. Задачи и функции трудового законодательства.
2	Система трудового законодательства Российской Федерации	Понятие системы трудового законодательства. Общие и специальные акты. Элементы системы трудового законодательства. Трудовое законодательство и нормы международного права. Конституция Российской Федерации в системе трудового законодательства. Законодательные акты в системе трудового

		законодательства. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Трудовое законодательство и акты судебного толкования.
3	Сфера действия трудового законодательства	Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц. Особенности действия трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников.
4	Особенности регулирования трудовых и ряда иных, непосредственно связанных с ними отношений	Особенности законодательного регулирования трудовых отношений. Трудовое законодательство и трудовой договор. Правовое регулирование юридической ответственности в сфере труда.
5	Основные тенденции развития трудового законодательства	Основные направления формирования и развития трудового законодательства. Формирование и реформирование трудового законодательства Российской Федерации (1918-2018 гг.). Ключевые направления дальнейшего совершенствования трудового законодательства на современном этапе.

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		60 баллов
- участие в дискуссии на семинаре	12	60
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82			C
56 – 67			D
	хорошо		
	удовлетворительно		

50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Понятие и роль трудового законодательства Российской Федерации.
2. Задачи и функции трудового законодательства.
3. Понятие системы трудового законодательства.
4. Элементы системы трудового законодательства.
5. Трудовое законодательство и нормы международного права.
6. Конституция Российской Федерации в системе трудового законодательства. 7. Законодательные акты в системе трудового законодательства.
8. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
9. Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
10. Трудовое законодательство и акты судебного толкования.
11. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц.
12. Особенности законодательного регулирования трудовых отношений.
13. Трудовое законодательство и трудовой договор.
14. Правовое регулирование юридической ответственности в сфере труда.
15. Основные направления формирования и развития трудового законодательства.
16. Ключевые направления совершенствования трудового законодательства на современном этапе.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

Основные

1. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» - <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15274#eTQ25dTCEkC6cYKp>
2. Конвенция МОТ № 52 «Об оплачиваемых отпусках» - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102747/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/
3. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» - <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540638/>
4. Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6739/
5. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» - <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15366#Sjc45dTuiZWOYyGq1>
6. Конституция Российской Федерации (1993 г., с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/

10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/
11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/
12. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
13. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/
14. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48699/
15. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/
16. Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/
17. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.09.2009 N 14900) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92167/
18. Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом" - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdadfd518/
19. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (с последующими изменениями) - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066/

Дополнительные

1. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» - <https://base.garant.ru/2540649/>
2. Конвенция МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» - <https://base.garant.ru/2540658/>
3. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» - <https://base.garant.ru/2540635/>
4. Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» - <https://base.garant.ru/2540636/>
5. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» - <https://base.garant.ru/2540466/>
6. Конвенция МОТ № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» - <https://base.garant.ru/2540637/>
7. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» - <https://base.garant.ru/2540653/>
8. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» - <https://base.garant.ru/2540542/>
9. Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» - <https://base.garant.ru/2540543/>

10. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121450/

11. Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» - <https://base.garant.ru/2565616/>

12. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с последующими изменениями) - <https://base.garant.ru/184755/>

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (с последующими изменениями) - <https://base.garant.ru/181761/>

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с последующими изменениями) - <https://base.garant.ru/181762/>

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с последующими изменениями) - <https://base.garant.ru/185311/>

16. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (с последующими изменениями) - <https://base.garant.ru/70222448/>

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации» - <https://base.garant.ru/70851170/>

18. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» - https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200290/

Литература

Основная

1. Маврин, С. П. Трудовое право России : Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. - 608 с. ISBN 978-5-91768-328-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/367413>

2. Воробьев, В. В. Трудовое право: Курс лекций : учебное пособие / В.В. Воробьев. - 3 изд., перераб. и доп. - М. : ИД ФОРУМ, ИНФРА-М, 2018. - 368 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-8199-0625-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/920497>

3. Шувалова, И. А. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - Москва :ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с. - ISBN 978-5-16-105890-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/898583>

4. Куренной, А. М. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / А.М.Куренной, С.Ю.Головина и др.; Под ред. С.П. Маврина, В.А. Сафонова - 3-е изд., пересмотр. - Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 848 с. (Комментарии "Нормы"). ISBN 978-5-91768-541-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/478767>

Дополнительная

1. Иванов, Д.В. Экологическая миграция населения: международно-правовые аспекты : монография / Д.В. Иванов, Д.К. Бекашев. — Москва : Аспект Пресс, 2013. - 176 с. - ISBN 978-5-7567-0695-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1038306>

2. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2017. — 80 с. - ISBN 978-5-238-02837-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1025500>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных

увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий

Тема 1. Роль и функции трудового законодательства

Вопросы для обсуждения:

1. Роль трудового законодательства Российской Федерации.
2. Задачи трудового законодательства Российской Федерации.
3. Функции трудового законодательства Российской Федерации.

Тема 2. Система трудового законодательства

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие системы трудового законодательства Российской Федерации.
2. Элементы системы трудового законодательства Российской Федерации.
3. Трудовое законодательство и нормы международного права.
4. Конституция Российской Федерации в системе трудового законодательства.
5. Законодательные акты в системе трудового законодательства.
6. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
7. Трудовое законодательство и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
8. Трудовое законодательство и акты органов судебной власти.

Тема 3. Сфера действия трудового законодательства

Вопросы для обсуждения:

1. Действие трудового законодательства во времени.
2. Действие трудового законодательства в пространстве.
3. Действие трудового законодательства по кругу лиц.
4. Особенности действия трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников.

Тема 4. Особенности регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности правового регулирования трудовых отношений.
2. Трудовое законодательство и трудовой договор.
3. Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора.
4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.
5. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работника.
6. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора

Тема 5. Круглый стол: «Основные тенденции развития трудового законодательства»

Вопросы для обсуждения на «круглом столе»:

1. Основные направления формирования и развития трудового законодательства.
2. Реформирование трудового законодательства Российской Федерации (1918-2001).
3. Ключевые направления дальнейшего совершенствования трудового законодательства на современном этапе.

9.2 Глоссарий по дисциплине

Административная ответственность - вид юридической ответственности за виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Акты толкования норм трудового права – правовые акты, содержащие разъяснения смысла норм трудового права.

Действие нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права – это порождение тех юридических последствий, которые предусмотрены в данном нормативном правовом акте.

Действие трудового права – это его информационное, ценностно-мотивационное и непосредственно регулирующее воздействие на трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения в пределах определенного времени, пространства и круга лиц.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дисциплинарная ответственность – вид юридической ответственности за совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащего исполнения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Закон — нормативный правовой акт принимаемый в особом порядке законодательным (представительным) органом государственной власти и регулирующий наиболее значимые общественные отношения.

Законодательная техника – это совокупность средств, правил и приемов разработки, оформления, опубликования и систематизации нормативных правовых актов.

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями - отношения по организации труда и управлению трудом; отношения по трудоустройству у данного работодателя; отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; отношения по разрешению трудовых споров; отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Источник трудового права – нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (часть первая ст. 40 ТК РФ).

Конституция Российской Федерации – особый нормативный правовой акт, имеющий высшую юридическую силу.

Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права – нормативный акт, принимаемый работодателем (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Норма трудового права – общеобязательное веление, выраженное в виде государственно-властного предписания и регулирующее трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения.

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Письменный документ - документ, информация которого зафиксирована знаками письменности.

Подзаконный нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права – это нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, который издан в соответствии с законом и ему не противоречит.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Работник - физическое лицо, достигшее возраста 16 лет и вступившее в трудовое правоотношение с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое правоотношение с работником.

Система трудового законодательства – это совокупность связанных между собой иерархией и соподчиненностью федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и взаимодействующих в рамках регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Система трудового права – совокупность правовых норм, сгруппированных в самостоятельные структурные составляющие (институты) в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Систематизация нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – это упорядочение таких актов, приведение их в единую систему.

Трудовое законодательство (в узком понимании) – совокупность федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Трудовое законодательство (в широком понимании) – совокупность нормативных правовых актов (включая законодательные), коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовое право – отрасль российского права, регулирующая трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения.

Трудовое правоотношение – это урегулированное нормами трудового права и возникающее на основании трудового договора общественное отношение, в рамках которого работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется оплачивать труд работника и обеспечивать условия его труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации - законодательный акт, содержащий систематизированные нормы трудового права Российской Федерации.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по

должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Уголовная ответственность – вид юридической ответственности за совершение лицом деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Электронная копия документа - копия документа, созданная в электронной форме.

Электронный документ - документ, информация которого представлена в электронной форме.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений о современном состоянии трудового законодательства Российской Федерации, ключевых тенденциях его развития и основах реализации норм трудового права.

Задачи дисциплины: рассмотреть современное состояние трудового законодательства Российской Федерации, проблемы, перспективы и ориентиры его развития, основы реализации норм трудового права.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать современное состояние законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих управление персоналом в организации на продвинутом уровне.

Уметь реализовывать нормы трудового права в части управления персоналом организации.

Владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом в части правового регулирования этих процессов.