

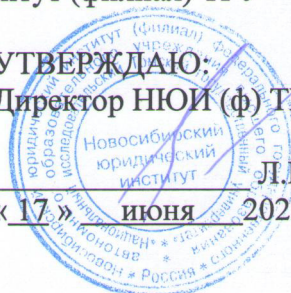
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Чумакова Лидия Петровна  
Должность: Директор НЮИ(ф)ТГУ  
Дата подписания: 17.11.2022 17:35:07  
Уникальный программный ключ:  
b0ab169ee4b8a4189968d4a664a074d7ef8855f4

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Новосибирский юридический институт (филиал) ТГУ

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор НЮИ (ф) ТГУ

Л.П. Чумакова  
« 17 » июня 2022 г.



Рабочая программа дисциплины

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

по направлению подготовки

40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) подготовки:

«Государственно-правовой», «Гражданско-правовой»,  
«Уголовно-правовой», «Финансово-правовой»

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Бакалавр**

Год приема

**2022**

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.ДВ.06.01

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОПОП

 Ж.В. Нечаева

Руководитель ОПОП

 Л.П. Чумакова

Руководитель ОПОП

 Г.Н. Доронин

Руководитель ОПОП

 И.В. Фролов

Председатель МК

 И.В. Фролов

Новосибирск – 2022

## 1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-7	Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения
ОПК-8	Способен целенаправленно и эффективно получать юридически значимую информацию из различных источников, включая правовые базы данных, решать задачи профессиональной деятельности с применением информационных технологий и с учетом требований информационной безопасности
ПК-5	Способен использовать медиативные процедуры разрешения правовых споров
ПК-6	Способен анализировать правоприменительную практику, формировать обзоры судебной практики в профессиональной деятельности

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК-7.2	Умеет оценивать факты и явления профессиональной деятельности с точки зрения их законности в соответствии с правовым сознанием и правовой культурой
ИОПК-7.3	Владеет навыками поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами профессиональной этики и антикоррупционных стандартов поведения
ИОПК-8.3	Владеет навыками поиска, получения, хранения юридически значимой информации с использованием информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности с учетом требований информационной безопасности
ИПК-5.4	Владеет навыками подготовки правовых документов и совершения иных юридических действий по использованию медиативных процедур разрешения правовых споров
ИПК-6.1	Владеет навыками по анализу правоприменительной практики в профессиональной деятельности

## 2. Задачи освоения дисциплины

- Уметь оценивать факты и явления профессиональной деятельности в сфере трудовых отношений с точки зрения их законности в соответствии с правовым сознанием и правовой культурой
- Владеть навыками поведения в коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами профессиональной этики и антикоррупционных стандартов поведения
- Владеть навыками поиска, получения, хранения юридически значимой информации с использованием информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в сфере трудовых отношений с учетом требований информационной безопасности
- Владеть навыками по анализу правоприменительной практики в сфере трудовых отношений и специальной профессиональной деятельности с ними связанными
- Владеть навыками подготовки правовых документов и совершения иных юридических действий по использованию медиативных процедур разрешения трудовых споров

## 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор.

#### **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Семестр 7, зачет

#### **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: конституционное право, теория государства и права, гражданское право, трудовое право, право социального обеспечения.

#### **6. Язык реализации**

Русский

#### **7. Объем дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

- лекции: 22 ч.;
  - семинарские занятия: 0 ч.
  - практические занятия: 28 ч.;
  - лабораторные работы: 0 ч.
- в том числе практическая подготовка: 0 ч

#### **8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам**

##### **Тема 1. Современные концепции правового регулирования труда в условиях рыночной экономики**

Обзор существенных новелл, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации.

##### **Тема 2. Правовой статус работодателя**

Понятие работодателя. Работодатель – субъект, предоставляющий работу на основании трудового договора.

Трудовая правосубъектность работодателя. Виды работодателей. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Филиалы и представительства, не обладающие работодательской правоспособностью, но осуществляющие работодательские функции (осуществляющие права и обязанности) в соответствии с законодательством, учредительными документами или локальными нормативными актами либо на основании доверенности юридического лица и от его имени.

Государственная регистрация юридического лица или индивидуального предпринимателя и факт заключения трудового договора физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, зарегистрированного в соответствующем органе местного самоуправления, – акты признания их правосубъектности в качестве работодателя.

Проблемы правового положения руководителя организации.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях. Права работодателя осуществлять подбор и расстановку кадров, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры. Правосубъектность работодателя в области оплаты труда и материального стимулирования. Права и обязанности работодателя по обеспечению условий труда и организации труда.

Осуществление предоставленных работодателю прав и обязанностей в отношениях социального партнерства.

### **Тема 3. Проблемы социального партнерства в сфере труда**

Понятие социального партнерства. Принципы и система (уровни) социального партнерства. Основные цели социального партнерства. Критерии эффективности социального партнерства в сфере труда.

Представительство работников и работодателей в отношениях социального партнерства. Профессиональные союзы – универсальные представители работников в коллективных трудовых отношениях. Проблема представительства работников, когда в организации несколько профсоюзов. Иные представители и представительные органы, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Представители работодателей. Объединения работодателей в системе социального партнерства. Принципы организации объединений работодателей. Их цели и функции.

Роль государства в развитии социального партнерства. Законотворческая деятельность. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Взаимодействие государства с объединениями работодателей и профессиональными союзами.

Формы социального партнерства. Механизм ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений на всех уровнях социального партнерства. Значение коллективных переговоров в регулировании социально-трудовых отношений.

Участие работников, их представителей в управлении организацией. Учет мнения выборного профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Правовые последствия нарушения работодателем установленной процедуры учета мнения представителей работников.

Проблемы, обусловленные пробелами в правовом регулировании социального партнерства и ошибками в юридической технике.

### **Тема 4. Проблемы заключения, изменения и прекращения трудового договора**

Понятие трудового договора. Предмет трудового договора – трудовая функция работника. Трудовой договор – юридический факт, на основании которого возникает трудовое правоотношение. Обязанности работодателя и работника. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения по содержанию.

Изменения в правилах приема на работу. Гарантии при заключении трудового договора. Понятие деловых качеств работника. Отсутствие обязанности работодателя заполнять все имеющиеся у него вакансии.

Содержание трудового договора. Сведения об участниках договора. Обязательные условия. Правовые последствия отсутствия в трудовом договоре каких-либо сведений и условий, обязательных для включения в него. Место работы и трудовая функция работника. Проблемы, обусловленные проблемами в правовом регулировании трудового договора. Дополнительные условия трудового договора.

Срочный трудовой договор. Основания его заключения.

Условие об испытании при приеме на работу.

Условия трудового договора о совмещении профессий (должностей) и о работе по совместительству.

Оформление приема на работу.

Разграничение понятий «изменение определенных сторонами условий трудового договора» и «перевод на другую работу».

Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения. Перевод к другому работодателю (изменение места работы). Переводы у того же работодателя.

Временные переводы. Основания и порядок временного перевода без согласия работника на необусловленную трудовым договором работу.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Правовые последствия отказа работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Проблемы толкования понятий «организационные или технологические» условия. Пробелы в правовом регулировании этих отношений и проблемы применения права.

### **Тема 5. Основания и процедура прекращения трудового договора**

Основания прекращения трудового договора. Их классификация. Общие основания. Дополнительные основания расторжения трудового договора, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Дополнительные основания прекращения трудового договора, установленные трудовым договором (с руководителем организации, с работодателем-физическим лицом, с работником религиозной организации, с работником-надомником).

Проблемы применения некоторых оснований увольнения работника. Роль судебной практики в правоприменительной деятельности в современных условиях.

Требования к процедуре расторжения трудового договора в зависимости от основания его прекращения.

Право профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов своих членов при увольнении работников по инициативе работодателя.

### **Тема 6. Проблемы правового регулирования времени работы и отдыха**

Продолжительность и режим работы. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни: новое в правовом регулировании и проблемы правоприменения.

Ненормированный рабочий день – особый режим труда некоторых категорий работников.

Продолжительность и порядок предоставления отпусков: новеллы правового регулирования и проблемы правоприменительной деятельности.

Проблемы разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части и замены его денежной компенсацией.

Отпуска без сохранения заработной платы.

### **Тема 7. Правовые решения проблем оплаты труда**

Современное понятие заработной платы (оплаты труда работника).

Новые тенденции в организации оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Принцип равной оплаты за равный труд в современных условиях хозяйствования.

Новая система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Способы самозащиты работником трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

Проблемы правового регулирования оплаты труда.

### **Тема 8. Внутренний трудовой распорядок и дисциплина труда, дисциплинарная ответственность**

Дисциплина труда и методы ее обеспечения в современных условиях хозяйствования.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Виды дисциплинарной ответственности по нормам трудового права: общая и специальная.

Дисциплинарные взыскания и меры дисциплинарного воздействия, применяемые работодателем к работникам-правонарушителям.

Новое в порядке применения дисциплинарных взысканий.

Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей.

Правовая природа специальной дисциплинарной ответственности. Проблемы ее правового регулирования и применения.

## **Тема 9. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора**

Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Правовая природа и сущность материальной ответственности работодателя. Ее виды.

Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Проблемы его доказательств и определения размера.

Материальная ответственность работника. Ее пределы и виды.

Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Проблемы применения.

Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Роль судебной практики в решении вопросов применения материальной ответственности сторон трудового договора.

### **9. Текущий контроль по дисциплине**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, решения ситуационных (практических) задач, устных сообщений по предложенной преподавателем тематике, выполнения контрольных тестовых заданий с фиксацией в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

### **10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

Зачет по дисциплине, проводится в седьмом семестре. Форма зачета – устный ответ по билетам. Билет содержит два теоретических вопроса из 70 и практическую задачу.

Первые теоретические вопросы билета, проверяющие ИОПК-7.2; ИОПК-8.3; ИПК-5.4 включаются в билет из предложенного списка и предполагают ответ в развернутой форме с учетом знаний по проведению занятий по курсам трудового, финансового права, по предметам гражданско-правового профиля.

Вторые теоретические вопросы билета, проверяющие ИОПК-7.3; ИПК-6.1; ИПК-5.4 включаются в билет из предложенного списка и предполагают ответ в развернутой форме с учетом по систематизации и классификации трудового, гражданского и административного законодательств.

### **Примерный перечень теоретических вопросов к зачету**

1. Объясните смысл термина «работодатель». Назовите субъектов, которые вправе выступать в качестве работодателей.

2. Что является основанием возникновения трудовой правосубъектности юридического лица?

3. Могут ли филиалы, представительства, другие обособленные структурные подразделения организации выступать в качестве работодателей?

4. Вправе ли филиалы, представительства, другие обособленные структурные подразделения заключать трудовые договоры с работниками?
5. В каких случаях физические лица могут выступать в качестве работодателей?
6. Как определяют содержание правового статуса работодателя различные ученые? Какова Ваша позиция по этому вопросу?
7. В чем особенности работодательской правосубъектности юридических лиц различных организационно-правовых форм?
8. Как определяет правовое положение руководителя организации Трудовой кодекс РФ?
9. Какие коллизии возникают при применении законодательства, регулирующего особенности труда руководителя?
10. Различные точки зрения ученых-правоведов по поводу вида договора, заключаемого с руководителем.
11. Какое Вы можете предложить правовое решение коллизий, возникающих при применении норм трудового и гражданского права, определяющих правовое положение руководителя и органа юридического лица?
12. Дайте понятие социального партнерства и назовите его формы.
13. Кто может быть представителем работодателя в социально-партнерских отношениях и кто вправе представлять работников?
14. В каких случаях работников должен представлять выборный профсоюзный орган, и в каких случаях – иной представительный орган?
15. Что такое иной представительный орган? В каком порядке он может быть образован?
16. Как решается проблема представительства в случаях, когда в организации несколько профсоюзов?
17. Чем отличается процедура учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов от процедуры учета мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
18. Каковы правовые последствия нарушения работодателем установленной процедуры учета мнения представителей работников?
19. В какие органы могут быть обжалованы действия работодателя, нарушившего установленный законом порядок учета мнения представительного органа работников?
20. Возможно ли восполнение пробелов трудового права локальными нормативными актами?
21. Какие причины отказа в приеме на работу можно назвать дискриминационными?
22. Какие методы может использовать руководитель организации, реализуя право на подбор квалифицированных кадров?
23. Назовите известные Вам из практики методы подбора кадров, не предусмотренные законом. Как в этих случаях можно оспорить в суде отказ в приеме на работу?
24. Какие условия должны обязательно включаться в трудовой договор?
25. Назовите возможные дополнительные условия трудового договора.
26. Каковы правовые последствия включения в трудовой договор с согласия работника условий, ухудшающих положение работника по сравнению с установленными законодательством?
27. Какова процедура оформления приема на работу?
28. Возможно ли изменение трудового договора без согласия работника?
29. Возможен ли перевод на другую работу в связи с простоем?
30. Какие основания увольнения, предусмотренные статьей 81 ТК РФ, не могут быть отнесены к общим нормам?
31. В каких случаях работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении?

32. Какие юридически значимые обстоятельства должен учитывать работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

33. Какие категории работников закон запрещает увольнять по инициативе работодателя?

34. Должен ли суд проверять количество членов профсоюзного органа, присутствовавших на заседании, когда решался вопрос об увольнении члена профсоюза по сокращению численности или штата работников?

35. Должен ли суд восстановить работника-члена профсоюза, если на заседании профсоюзного органа присутствовало меньше членов, чем предусмотрено уставом данного профсоюза?

36. Какие основания увольнения работников следует отнести к дисциплинарным взысканиям?

37. Какие юридически значимые обстоятельства должен учитывать работодатель при расторжении трудового договора за нарушение трудовой дисциплины?

38. В трудовых договорах каких категорий работников может быть предусмотрено дополнительное основание увольнения?

39. Назовите особенности приема на работу и увольнения руководителя организации.

40. Как сочетаются понятия «продолжительность рабочего времени» и «режим рабочего времени»?

41. Какова структура режима рабочего времени?

42. Может ли работодатель привлекать работника к сверхурочной работе, если нет чрезвычайных обстоятельств, но такая необходимость возникла в связи с выгодным коммерческим заказом? Каков порядок привлечения к сверхурочной работе?

43. Как подсчитать продолжительность рабочего времени каждого работника за месяц, квартал, год, если применяется суммированный учет рабочего времени?

44. Когда у работника возникает право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы?

45. Каков порядок деления ежегодного оплачиваемого отпуска на части?

46. В каких случаях и в каком порядке отпуск может быть заменен денежной компенсацией?

47. Теряет ли работник право на фактическое использование отпуска, если он перенесен на следующий рабочий год, но не использован в течение 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется?

48. Чем отличается организация оплаты труда в условиях рыночной экономики?

49. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда, которые обязаны соблюдать все работодатели.

50. Охарактеризуйте порядок установления систем оплаты труда, тарифных ставок, окладов, премий, различных поощрительных выплат у работодателей, получающих доходы от предпринимательской деятельности.

51. Что означает принцип равной оплаты за равный труд? а) обязанность всех работодателей обеспечивать равную оплату за равный труд; или б) этот принцип должен соблюдаться в равных экономических условиях, т. е. у одного работодателя.

52. Назовите новые тенденции в организации оплаты труда в современных условиях.

53. Какие способы самозащиты и защиты трудовых прав допускает закон при задержке выплаты заработной платы?

54. В чем заключается обязанность работодателя по организации процесса труда?

55. Какие локальные нормативные акты должен издавать работодатель для организации процесса совместного труда?

56. Как соотносятся понятия «дисциплина труда» и «внутренний трудовой распорядок»? В чем существенные отличия точек зрения различных авторов по этому вопросу?



57. Как определяются структура и содержание правил внутреннего распорядка?
58. Какие виды взысканий вправе применять работодатель?
59. Каково соотношение понятий «дисциплинарные взыскания» и «меры дисциплинарного воздействия»? Вправе ли последние применять работодатель к работникам-правонарушителям?
60. Каково понятие ущерба потерпевшей стороны в трудовых отношениях? Равнозначно ли оно применительно к работнику и работодателю?
61. Назовите установленные законом ограничительные гарантии договорной материальной ответственности сторон трудового договора.
62. Какие процессуальные гарантии возмещения ущерба, причиненного имуществу работника, установлены законом?
63. Что следует понимать под моральным вредом в трудовых отношениях? Кто должен доказывать в суде факт причинения работнику морального вреда?
64. Какие обстоятельства оцениваются при определении размера морального вреда?
65. Назовите обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника.
66. Что следует понимать под нормальным хозяйственным риском? При наличии каких условий он признается оправданным?
67. Какие критерии определения размера ущерба, причиненного работником имуществу работодателя, установлены законом?
68. Что понимается под причинением работодателю ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей? Справедливо ли применение к работнику в данном случае материальной, а не гражданско-правовой ответственности?
69. Какие обстоятельства вправе принимать во внимание суд в случае снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника? Когда такое снижение не допустимо?
70. Возможно ли привлечение к материальной ответственности лица, трудовые отношения с которым прекращены (т. е. бывшего работника)?

Практическая задача проверяет ИОПК-7.3; ИОПК-8.3; ИПК-6.1 и предполагает развернутый ответ со ссылками на трудовое законодательство.

***Пример практической задачи:***

Фомичев обратился в районный суд с иском к индивидуальному предпринимателю Соколовскому. В исковом заявлении Фомичев пояснил, что проработал личным водителем Соколовского более года, однако при трудоустройстве трудовой договор с ним заключен не был. Фомичев обслуживал автомобиль типа «мини-вэн», принадлежащий Соколовскому, в любое время по требованию Соколовского осуществлял перевозку его самого, членов его семьи, других лиц и грузов. Продолжительность ежедневного рабочего времени Фомичеву устанавливал Соколовский, он ежемесячно выплачивал ему определенное денежное вознаграждение. Однако когда Фомичев попросил Соколовского предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск, тот без объяснения причин объявил, что в его услугах больше не нуждается.

*Охватываются ли отношения, возникшие между Фомичевым и Соколовским, понятием «трудовые отношения»? Сформулируйте решение суда по данному делу.*

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: 80% всех заданий текущего контроля. При невыполнении, в т.ч. неправильном выполнении заданий текущего контроля обучающийся дополнительно выполняет такие задания в форме, предложенной преподавателем.

Ответ студента на зачете оценивается одной из следующих оценок: «зачтено» и «незачтено», которые выставляются по следующим критериям.

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий

свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «незачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

***Критерии оценивания решения практической задачи:***

«Зачтено»- ответы на вопросы задачи даны верные, правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Решение мотивированное, подробное, последовательное, грамотное, с теоретическим обоснованием, однако возможно объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, а также объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

«Не зачтено» - ответ на вопрос задачи дан неправильный, не правильно выбраны и применены нормативно-правовые акты и содержащиеся в них конкретные правовые нормы. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования.

Промежуточная аттестация считается пройденной с положительным результатом только в случае, если за все ответы на теоретические вопросы и за решение задачи получена оценка «зачтено». В ином случае обучающемуся будет предложено пройти промежуточную аттестацию повторно.

## **11. Учебно-методическое обеспечение**

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle»
- б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.
- в) План практических занятий по дисциплине.
- г) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

## **12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет**

#### **а) основная литература**

– Петров А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 367 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13658-6. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: <https://urait.ru/bcode/488959>.

– Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. – 2-е изд., перераб. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. – 368 с. – ISBN 978-5-00156-222-1. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1853681>. – Режим доступа : по подписке.

#### **б) дополнительная литература**

– Абаева Т. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника : монография. – Москва : Проспект, 2014. – 128 с.

– Архипова О. А. Трудовое право России. Курс лекций : учебное пособие / О. А. Архипова. – 2-е изд., испр. и доп. – Новосибирск : ООО «Альфа-Порте», 2013. – 332 с.

– Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения : монография. – Москва : Норма, ИНФРА-М, 2015. – 192 с.

– Глухов А. В. Трудовое право : курс лекций / А. В. Глухов ; Российский государственный университет правосудия. – Москва : Российский государственный университет правосудия (РГУП), 2018. – 284 с. – Режим доступа : по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560836>. – Библиогр.: с. 270-277. – ISBN 978-5-93916-712-3. – Текст : электронный.

– Голубева Т. Ю. Трудовое право России : учебное пособие для студентов юридических факультетов / Т. Ю. Голубева, М. А. Афанасьев ; Еврейский университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 198 с. – Режим доступа : по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499845>. – ISBN 978-5-4475-9962-1. – DOI 10.23681/499845. – Текст : электронный.

– Максина С. В. Трудовое право : методические указания / С. В. Максина, Р. Р. Мазина ; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Кафедра гражданского права. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2018. – 37 с. – Режим доступа : по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495073>. – Библиогр.: с. 27-31. – Текст : электронный.

– Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – Москва : ЮрНорма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 256 с. – ISBN 978-5-91768-678-3. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/959895>. – Режим доступа : по подписке.

– Минкина Н. И. Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : учебное пособие / Н. И. Минкина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 191 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199>. – ISBN 978-5-4499-0286-3. – Текст : электронный.

– Трудовое право : учебник / К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумаков [и др.] ; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2021. – 553 с. – (Dura lex, sed lex). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683462>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-03494-2. – Текст : электронный.

– Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; отв. ред. М. О. Буянова. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 126 с. – (Высшее

образование). – ISBN 978-5-534-13930-3. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт. – URL: <https://urait.ru/bcode/499004>.

– Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – Москва : Норма, 2022. – 608 с. – DOI 10.12737/1842502. - ISBN 978-5-00156-211-5. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1842502>. – Режим доступа : по подписке.

– Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2 - М.:Юр. НОРМА, 2022. - 568 с. ISBN 978-5-00156-228-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859092> (дата обращения: 28.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

– Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А. М. Лушникова, М. В. Лушникова. – Москва : Проспект, 2016. – 272 с.

– Шувалова И. А. Трудовые права работников : научно-практическое пособие / И. А. Шувалова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 195 с. + Доп. материалы. – (Юридическая консультация). – DOI 10.12737/1850658. - ISBN 978-5-16-017383-2. – Текст : электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850658> . – Режим доступа : по подписке.

#### в) ресурсы сети Интернет:

Название ресурса	Электронный адрес	Содержание ресурса
<b>ОФИЦИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ</b>		
Официальный интернет-портал правовой информации	<a href="http://pravo.gov.ru/">http://pravo.gov.ru/</a>	<i>Конституция РФ. Официальные информационные источники органов государственной власти Российской Федерации, официальные нормативные акты и документы</i>
Официальный интернет-портал правовой информации Новосибирской области	<a href="https://nsopravo.ru/">https://nsopravo.ru/</a>	<i>Список опубликованных правовых актов и официальной информации Новосибирской области</i>
Правительство Новосибирской области / Нормативные правовые акты	<a href="https://www.nso.ru/npa">https://www.nso.ru/npa</a>	<i>Список опубликованных правовых актов Новосибирской области</i>
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие»	<a href="https://sudrf.ru/">https://sudrf.ru/</a>	<i>Судебные акты и информация о судебной системе Российской Федерации</i>
Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт)	<a href="https://sudact.ru/">https://sudact.ru/</a>	<i>Судебные акты судов Российской Федерации, нормативно-правовая информация</i>
Верховный Суд Российской Федерации / Информация по судебным делам	<a href="https://www.vsrfr.ru/lk/practice/cases">https://www.vsrfr.ru/lk/practice/cases</a>	<i>Судебные акты по всем инстанциям Верховного Суда Российской Федерации</i>
<b>ЭЛЕКТРОННЫЕ ИЗДАНИЯ ПО ПРАВУ</b>		
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?</a>	<i>крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, содержащий рефераты и полные тексты научных публикаций</i>

Название ресурса	Электронный адрес	Содержание ресурса
Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>	Бесплатный оперативный доступ к полным текстам научных публикаций в электронном виде

### 13. Перечень информационных технологий

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:
- Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office 2010 Publisher;
  - публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).
- б) информационные справочные системы:
- Национальная библиографическая база данных научного цитирования eLibrary;
  - Библиотечный информационный комплекс (электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»);
  - Информационно-правовая база данных «Гарант»;
  - Информационно-правовая база данных «КонсультантПлюс»;
  - Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>;
  - Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>;
  - Электронный каталог учебной библиотеки НЮИ(ф)ТГУ <http://server.n-i.ru:8081> ;
  - Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/> ;
  - ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>;
- в) профессиональные базы данных :
- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>
  - Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) – <https://www.fedstat.ru/> ;
- г) онлайн-платформы:
- Zoom Video Communications (<https://zoom.us/signin>);
  - электронный университет «Moodle».

### 14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий и занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

### 15. Информация о разработчиках

Фролов Игорь Валентинович, кандидат юридических наук, доцент, и.о. зав. кафедры трудового, земельного и финансового права НЮИ (ф)ТГУ.

Яцученко Татьяна Владимировна, старший преподаватель кафедры трудового, земельного и финансового права НЮИ (ф)ТГУ.