УЧРЕЖДЕНИЕВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в организации
Год набора	2024, 2025, 2026

Составитель:
К.ю.н., доцент Аламов И.Л.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 5
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины 6
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 10
4.3 Планы практических и семинарских занятий 13
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 19
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 21
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 23
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 24
Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами комплекса знаний, умений и владений, который позволит эффективно 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.

Задачи дисциплины:

Выработка у будущих магистров комплекса знаний, умений и владений, которые помогут решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой, социологической, психологической теории и права

Выработка у будущих магистров комплекса знаний, умений и владений, которые помогут обобщать и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: основные положения теории организации, принципы, формы и методы диагностики организационно-экономического развития и систем управления организацией; нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников.

Уметь: применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации; принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию.

Владеть: навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффектив-

ности; навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин «Теория организации и организационное проектирование». Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

↓ Теория организации и организационное проектирование

Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

Обеспечиваемые учебные дисциплины

↓ Производственная практика (НИР (по теме ВКР)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом:

ОПК-1. 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.

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-1	
ОПК-1.1 Решает профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой, социологической, психологической теории и права	ОПК-1.1 З.2 Знает нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников ОПК-1.1 У.2 Умеет принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию ОПК-1.1 В.2 Владеет навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей
ОПК-1.2 Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2 З.6 Знает существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом ОПК-1.2 У.6 Умеет анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом ОПК-1.2 В.6 Владеет научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 академических часов).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа Очная/заочная	Всего часов	Индикаторы компетенции/ ЗУВы
	лекции очная/заочная	Практика очная/заочная			
Модуль 1:					
Тема 1. Предмет, метод и развитие трудового законодательства, и его влияние на управление персоналом	0/0	4\2	13\16	17\18	ОПК-1.1 З2В2 В6
Тема 2. Источники трудового права	0/0	4\2	13\16	17\18	
Тема 3. Принципы трудового права	0/0	4\2	14\16	18\18	
Модуль 2:					
Тема 4. Понятие трудового договора. Порядок его заключения изменения и расторжения	0/0	4\2	14\16	18\18	ОПК-1.1 ОПК-1.2 З2У2В2 З6У6В6
Тема 5. Рабочее время и время отдыха	0/0	6\2	14\16	20\18	
Модуль 3:					
Тема 6. Трудовой распорядок и дисциплина труда	0/0	4\2	14\16	18\18	ОПК-1.1 ОПК-1.2 З2У2В2 З6У6В6
Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.	0/0	4\2	14\16	18\18	
Подготовка к экзамену			**18\18**	**18\18**	
ИТОГО:		**30/14**	**114/130**	**144/144**	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на три логически завершенных и взаимосвязанных между собой модуля, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя 3 темы, по завершении которых студент должен:

З.2 Знать нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников

В.2 Владеть навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей

В.6 Владеть научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом

Модуль 2 включает в себя 2 темы, по завершении которых студент должен: У.1 Уметь применять на практике технологии проведения диагностики и мониторинга состояния организационно-экономического развития и систем управления персоналом и смежных областей организации

В.1 Владеть навыком научно-обоснованного решения практических задач организационного проектирования, построения систем управления персоналом организации и смежных областей с учетом их экономической эффективности

З.2 Знать нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников

У.2 Уметь принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию

В.2 Владеть навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей

З.6 Знать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

У.6 Уметь анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

В.6 Владеть научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом

Модуль 3 включает в себя 2 темы, по завершении которых студент должен:

З.2 Знать нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников

У.2 Уметь принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию

В.2 Владеть навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей

З.6 Знать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

У.6 Уметь анализировать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом

В.6 Владеть научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Предмет, метод и развитие трудового законодательства, и его влияние на управление персоналом

Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Трудовые_отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Субъекты трудового права. Метод и система трудового права как отрасли права. Соотношение трудового

права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским и др.). Задачи трудового законодательства на современном этапе.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификации и виды. Система источников трудового права и ее особенности. Конституция РФ как источник трудового права. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика. Общая характеристика других важнейших законов как источников трудового права. Соотношение законодательства РФ и законодательства республик в составе РФ о труде. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Факторы дифференциации. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Тема 3. Основные принципы трудового права

Понятие правовых принципов регулирования труда, их виды. Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями. Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод. Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание.

Тема 4. Понятие трудового договора. Порядок его заключения изменения и расторжения

Понятие и стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Трудовая книжка. Виды трудовых договоров, их классификация. Особенности отдельных видов трудовых договоров. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу, на другое предприятие и в другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника. Постоянные и временные переводы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Гарантии от необоснованного увольнения.

Порядок увольнения и производство расчета.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня.

Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочной работе.

Понятие и виды времени отдыха. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Порядок предоставление очередного оплачиваемого отпуска. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 6. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Основные нормативные акты о дисциплине труда.

Трудовые обязанности работников и обязанности администрации организации.

Меры поощрения за успехи в труде и их значение. Виды, основания и порядок применения мер поощрения.

Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников.

Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования, снятия.

Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности и ее пределы. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

Материальная ответственность организации за вред, причиненный здоровью работника, связанный с исполнением им трудовых обязанностей. Основание, условия, размеры и порядок этого возмещения.

Условия и порядок возмещения потерпевшему дополнительных расходов, вызванных увечьем на производстве. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм в возмещение ущерба.

Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязанностей по трудовому правоотношению. Возмещение морального вреда.

Порядок рассмотрения этих споров.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Семинар 1. Предмет, метод и развитие трудового законодательства, и его влияние на управление персоналом

Основные вопросы:

1. Трудовые отношения. Их понятие, специфические черты.
2. Субъекты трудовых отношений (работники и работодатель), их трудовая правосубъектность.
3. Иные общественные отношения, входящие в предмет трудового права, их стороны.
4. Метод трудового права.
5. Понятие системы трудового права, структура.
6. Предмет, метод и система науки трудового права.
7. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, земельного права, права социального обеспечения).
8. Роль, задачи трудового законодательства и тенденции его развития.

Семинар 2. Источники трудового права

Основные вопросы:

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Декларация прав человека и гражданина РФ от 22 ноября 1991 г. и Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
3. Единство и дифференциация условий труда – важнейший принцип правового регулирования социально-трудовых отношений.
4. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и субъектами РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
5. Общее и специальное законодательство о труде и формы его выражения.
6. Система законов и иных актов, регулирующих социально-трудовые отношения; сфера их действия и значение.

7. Подзаконные акты, регулирующие социально-трудовые и тесно связанные с ними отношения.

9. Локальные источники трудового права, их значение.

10. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства.

Семинар 3. Принципы трудового права

Основные вопросы:

1. Понятие правовых принципов и их виды (общие, межотраслевые, отраслевые и принципы отдельных правовых институтов трудового права).

2. Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их содержание.

3. Гарантии обеспечения соблюдения этих принципов.

Семинар 4. Понятие трудового договора. Порядок его заключения изменения и расторжения

Основные вопросы:

1. Понятие и значение трудового договора (контракта). Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).

2. Содержание и стороны трудового договора.

3. Порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приёме на работу.

4. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

5. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения. Классификации переводов на другую работу.

6. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.

7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

8. Расторжение трудового договора по инициативе администрации.

9. Расторжение трудового договора по требованию органов, не являющихся его стороной.

10. Гарантии от необоснованных увольнений. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

11. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.

12. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работник

Семинар 5. Рабочее время и время отдыха

Основные вопросы:

1. Понятие и виды рабочего времени.

2. Режим и учет рабочего времени, и порядок его установления.

3. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допущения и порядок привлечения).

4. Понятие и виды времени отдыха.

5. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

6. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления.

7. Ежегодный дополнительный отпуск, его виды и порядок предоставления.

8. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления.

Семинар 6. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Основные вопросы:

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.

2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.

3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя.

4. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.

6. Меры дисциплинарных взысканий. Порядок их наложения, обжалования и снятия.

Семинар 7. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Основные вопросы:

1. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.

2. Условия привлечения к материальной ответственности работников.

3. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Полная материальная ответственность.

4. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению и порядок его возмещения.

6. Материальная ответственность работодателя перед работниками. Вред, причиненный здоровью работника, при исполнении трудовых обязанностей. Основания, условия, размеры и порядок возмещения.

7. Материальная ответственность работодателя за нарушение иных обязательств по трудовому правоотношению. Возмещение морального ущерба. Порядок рассмотрения таких споров.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования ли-

тературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);

- решить заданные домашние задания;

- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Методические рекомендации

Организация самостоятельной работы студентов имеет целью:

- систематизировать и расширить их теоретические знания;
- научить работать с учебной и научной литературой, проводить ее анализ и делать выводы;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа студентов организуется преподавателем в соответствии с календарным планом изучения дисциплины и предполагает:

- изучение лекционного материала, чтение рекомендуемых литературных источников, ответы на контрольные вопросы и т.д.;
- самостоятельное изучение материала по заданным преподавателем темам;
- подготовку к экзамену

Примерный перечень тем для самостоятельного изучения

Особенности разработки и внедрения профессиональных стандартов в трудовом законодательстве РФ

Макет профессионального стандарта.

Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов.

Сферы применения профессиональных стандартов.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Основные положения о труде и охране труда и их отражение в корпоративных стандартах предприятия

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);

- решить заданные домашние задания;

- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Методические рекомендации

Организация самостоятельной работы студентов имеет целью:

- систематизировать и расширить их теоретические знания;
- научить работать с учебной и научной литературой, проводить ее анализ и делать выводы;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа студентов организуется преподавателем в соответствии с календарным планом изучения дисциплины и предполагает:

- изучение лекционного материала, чтение рекомендуемых литературных источников, ответы на контрольные вопросы и т.д.;
- самостоятельное изучение материала по заданным преподавателем темам;
- подготовку к экзамену

Примерный перечень тем для самостоятельного изучения

Особенности разработки и внедрения профессиональных стандартов в трудовом законодательстве РФ

Макет профессионального стандарта.

Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов.

Сферы применения профессиональных стандартов.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Основные положения о труде и охране труда и их отражение в корпоративных стандартах предприятия

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 522 с. — ISBN 978-5-4497-3512-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142541.html

2. Павлищева, Н. А. Трудовое право : учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 456 с. — ISBN 978-5-4488-2204-9, 978-5-4497-3513-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142542.html

3. Павлищева, Н. А. Трудовое право : учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 456 с. — ISBN 978-5-4488-2204-9, 978-5-4497-3513-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142542.html

Дополнительная литература

1. Панова Т.В. Основы трудового законодательства. Охрана труда : учебное пособие для бакалавров очной и заочной форм обучения, обучающихся по всем направлениям подготовки / Панова Т.В., Сакович Н.Е., Панов М.В.. — Брянск : Брянский государственный аграрный университет, 2025. — 44 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156453.html

2. Современное атомное право : монография / В. В. Романова, М. Н. Лысенко, Д. С. Романченко [и др.] ; под редакцией В. В. Романовой. — Москва : Научно-исследовательский «Центр развития энергетического права и современной правовой науки имени В.А. Мусина», 2025. — 432 с. — ISBN 978-5-6050667-6-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/155359.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (http://www.iprbookshop. ru)
2. Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru)
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
4. https://e.hr-director.ru/ - Электронный журнал «Директор по персоналу»
5. https://rosmintrud.ru/ - Министерство труда и социальной защиты РФ
6. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
7. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
8. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров

9. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов

10. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления

11. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»

12. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ

13. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», кабинет для самостоятельной работы студентов, библиотека, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-1

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 **в части дисциплины «**Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом**»**

№ п/п	**Уровни сформированности компетенции**	**Основные признаки уровня**	**Инструменты оценки сформированности уровня**
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	- Знает некоторые нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников - Знает некоторые передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом - Умеет на базовом уровне принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию - Умеет проводить базовый анализ и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом Частично владеет научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом	Выступление на семинарах Индивидуальные домашние задания Реферат Контрольная работа Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	- Знает большинство нормативно правовых актов трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников - Знает большинство передовых практик и результатов научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом - Умеет принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Реферат Контрольная работа Экзамен

		- Умеет проводить анализ и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом - Владеет навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей Владеет научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом	
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- Знает нормативные правовые акты трудового законодательства, требования по охране и безопасности труда работников - Знает передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом - Умеет принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию - Умеет проводить анализ и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований в сфере права, направленные на решение профессиональных задач по управлению персоналом - Владеет на продвинутом уровне навыком решения практических задач в сфере правого обеспечения управления персоналом и смежных областей Владеет на продвинутом уровне научно-обоснованными методами анализа и критической оценки развития трудового законодательства и его влияния на управление персоналом	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций Индивидуальные домашние задания Реферат Контрольная работа Экзамен

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»
направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом
профиль подготовки: Управление персоналом в организации
год набора: 2024, 2025, 2026

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные задания
      2.1.3 Контрольная работа
      2.1.4 Реферат
      2.1.5 Кейс задача
   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ОПК-1	
	ОПК-1.1	ОПК-1.2
Формы текущего контроля		
Выступление на семинаре	З2	З6
Индивидуальные домашние задания	З2	З6
Контрольная работа	У2	У6В6
Реферат	В2	У6В6
Кейс-задача	З2У2В2	З6У6В6
Формы промежуточного контроля		
экзамен	З2У2В2	З6У6В6

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

Примерные вопросы к семинарским занятиям:

1. Понятие и значение трудовой дисциплины.

2. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины.

3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя.

4. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

5. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок.

6. Меры дисциплинарных взысканий. Порядок их наложения, обжалования и снятия.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

1. Особенности разработки и внедрения профессиональных стандартов в трудовом законодательстве РФ
2. Макет профессионального стандарта.
3. Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов.
4. Сферы применения профессиональных стандартов.
5. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
6. Основные положения о труде и охране труда и их отражение в корпоративных стандартах предприятия

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3 Контрольная работа

Контрольная работа используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для написания контрольной работы студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а также отрабатывают навыки техники вычисления пределов функции. Каждому студенту выдается индивидуальный вариант контрольной работы из расчета по времени на решение на одну полную пару.

Типовые варианты контрольной работы

1. Понятие трудового права и его место в системе права.
2. Основные направления развития трудового права России на современном этапе.
3. История развития трудового законодательства в России.
4. Правовое положение субъектов трудового права.

Критерии оценивания

Результат выполнения контрольной работы студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента по результатам контрольной работы производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, то за первые три задания ставится по 10 баллов, за четвертое и пятое задание ставится по 20 баллов, и за шестое задание ставиться 30 баллов.

2.1.4 Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
2. Юридическая природа локальных нормативных актов.
3. Юридическая природа коллективного договора.
4. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (сделка).
5. Содержание трудового договора.
6. Изменение трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность;	90-100

сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.	80-89
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	66-79
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-65

2.1.5.Кейс-задача

Кейс-задача содержит описание реальных или вымышленных обстоятельств, максимально приближенных к реальности, включающих комплекс дискуссионных правовых вопросов.

Главная отличительная особенность кейс-задач заключается в том, что они имеют много решений и предполагают множество альтернативных путей, приводящих к нему. Условия кейс-задачи необходимо читать внимательно. При этом любое предложение в задаче может иметь значение для его правильного решения.

Решение кейс-задачи предполагает изучение нормативного материала, учебной литературы или судебной практики, что позволит студентам свободно ориентироваться в дискуссионных вопросах.

Решение должно быть аргументировано. При оценке учитывается не только правильность, но и полнота решения кейс-задачи. Особо ценным является умение студента выделить юридически значимые факты, определить нарушение какого права произошло и выбрать способ его защиты.

На первом этапе студент среди всех изложенных в кейсе обстоятельств должен выявить факты, имеющие юридическое значение. При этом от студента требуется точное исследование обстоятельств, изложенных в кейсе, без отступления от текста. На втором этапе – студент должен предложить подробное мотивированное решение каждой выявленной проблемы на основе доктрины, действующего российского законодательства и судебной практики международных судов и практики международных органов.

Обучение с помощью кейс-задач помогает студентам приобрести широкий набор профессиональных навыков. Во-первых, решение подобных за-

даний, с одной стороны, позволяет освоить методику юридической работы с конкретными делами, с другой стороны, закрепить полученные на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельной подготовке знания теоретических положений, нормативного материала.

Пример выдаваемого кейс-задания

Тема: Трудовой договор

Цель занятия: провести анализ типовых трудовых договоров с помощью ИИ, определить условия и найти возможные ошибки и несоответствия действующему законодательству РФ

В ходе занятия учащиеся получают несколько типовых трудовых договоров, проводят их анализ. Релевантным программным инструментарием будет выступать две отечественные разработки в сфере ИИ для отечественной юриспруденции: RusLawOD (созданный в первый год проекта открытый корпус текстов правовых актов (https://github.com/irlcode/RusLawOD) позволил проанализировать лексическое и синтаксическое качество 458 тыс. правовых актов) и DeepPavlov (Одна из наиболее эффективных существующих моделей Question-answering system, QA-системы. Данная модель основана на Google BERT (и ряде других моделей) и является открытой программной библиотекой разговорного AI для создания виртуальных диалоговых ассистентов и универсального анализа текста.). Помимо трудовых договоров учащиеся с помощью тех же программ отвечают на ряд поставленных вопросов по отношению к тексту норм права (в данном случае статей ТК РФ), анализируют верность данных ответов).

Критерии оценивания	Баллы
Задача решена полностью, с использованием инструментов ИИ, дан развернутый правовой анализ ситуации, использована судебная практика.	90-100
Задача решена в значительной части, но не полностью, с использованием инструментов ИИ. Не использованы дополнительные НПА, не проведен анализ судебной практики.	80-89
Задача решена в незначительной части, с использованием инструментов ИИ, обнаруживается несущественное непонимание проблемы, предоставляемого инструментария.	66-79
Задача решена в незначительной части, без использования инструментов ИИ, обнаруживается существенное непонимание проблемы, предоставляемого инструментария.	60-65

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к экзамену по дисциплине «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом»

1.Понятие и основные виды источников трудового права.

2.Локальные нормативные акты.

3. Увольнение работников по инициативе работодателя.

4. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

5. Полная материальная ответственность и случаи ее применения.

6. Порядок возмещения причиненного ущерба и его размер.

7. Понятие и предмет трудового права. Общественные отношения, регулируемые трудовым правом.

8. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

9. Время отдыха. Ежегодные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

10. Общие основания прекращения трудового договора.

11. Общие принципы трудового права.

12. Порядок возмещения ущерба, причиненного организации работниками.

13. Понятие, классификация субъектов трудового права и их трудовая правосубъектность.

14. Режим и учет рабочего времени.

15.. Ограниченная материальная ответственность работников и ущерб, причиненный организации.

16. Общая характеристика Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Испытательный срок при приеме на работу.

18. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

19. Метод трудового права.

20. Субъекты трудового правоотношения.

21. Понятие переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.

22. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

23. Понятие и содержание трудового договора.

24. Трудовое правоотношение: субъекты, содержание, виды.

25. Отстранение от работы.

26. Форма трудового договора. Порядок заключения трудового договора.

27. Правила внутреннего трудового распорядка.

28. Условия применения сверхурочных работ.

29. Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

30. Виды отпусков.

31. Понятие дисциплины труда и ответственность за ее нарушение. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

32. Система трудового права.

33. Общее и специальное законодательство о труде.

34. Виды и условия применения материальной ответственности и ее виды.

35. Основания возникновения трудовых правоотношений.

36. Расторжение трудового договора по инициативе администрации по основаниям, не содержащим вину работника.

37 Виды переводов на другую работу.

38. Ограниченная материальная ответственность.

39. Условия применения сверхурочных работ. Ненормированный рабочий день.

40. Дополнительные основания прекращения трудового договора.

41. Участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений.

42. Поощрения за успехи в работе, порядок их применения.

43. Очередной оплачиваемый отпуск, порядок его предоставления.

44. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

45. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации.

46. Режим рабочего времени, его виды.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки умений, навыков

Задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задание 1.

Студентка Н. Васильева (17 лет), работающая в свободное от учёбы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Н. Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли решение работодателя? На основании какого документа может быть принято такое решение руководителя?

Задание 2.

Сформируйте перечень внутренних нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работника и работодателя.

Задание 3.

Разработайте перечень корпоративных стандартов, регулирующих деятельность по управлению персоналом организации

Экзаменационные задачи для проверки сформированности умений и навыков студентов

Задача 1. Грузчик Маков магазина «Фарфор» 15 сентября при подаче в торговый зал чайных сервизов один из них разбил. Средняя заработная плата у Макова составила 6000 рублей. Цена разбитого сервиза составила 500 рублей. 20 октября директор магазина издал распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба.

Грузчик Маков, ссылаясь на то, что сервиз он разбил по неосторожности, поскольку его толкнул выходящий из магазина покупатель, возражал против взыскания и обжаловал действия директора магазина в суд.

Обязан ли Маков возместить магазину «Фарфор» причиненный ущерб?

Каков порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю?

Обязан ли работодатель получить у работника объяснения по факту причинения ущерба?

Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 2

Региональное объединение Фонда социального страхования обратилось в суд с исковым требованием к Сахарову, сторожу (вахтеру) отделения Фонда, о взыскании 70 тысяч рублей, мотивируя свои требования тем, что в отделении произошла кража компьютерной техники. Судом установлено, что между Сахаровым и отделением Фонда был заключен договор о полной материальной ответственности, согласно которому работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба другим лицам.

Определите, какое решение вынесет суд.

Задача 3

Директор магазина «Свет» принял на работу в качестве продавцов электротоваров Павлова и Репина, с которыми был заключен трудовой договор. В числе условий, определенных договором, указывалось, что продавцы несут полную коллективную (бригадную) материальную ответственность за вверенный им товар. Павлов и Репин работали посменно через день. При передаче смены, товар и денежные средства друг другу не передавали. Проводимые ревизии недостач не выявляли.

Однако за период с 1 февраля по 24 апреля по результатам проведенной ревизии была выявлена недостача. Продавцы добровольно отказались возместить причиненный ущерб.

Работодатель обратился в суд с иском о взыскании с работников Павлова и Репина ущерба, причиненного в результате совместных действий в связи с недостачей товарно-материальных ценностей. В суде директор магазина не смог представить договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, полагая вполне достаточным закрепление в трудовом договоре обязательства нести коллективную (бригадную) материальную ответственность.

Какое решение вынесет суд?

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос эк-	**A**	**100-96**	**5+**	**По вы ше нн**

заменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**5**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в	**A**	**90-86**	**5-**	

ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в тер-	**C**	**75-71**	**4-**	

минах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.				
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**3**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**3-**	

Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**