

Документы Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 10.07.2026 13:14:34
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) подготовки: Предпринимательское право, коммерческое право

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 2 года

Объем: в зачетных единицах: 5 з.е.
в академических часах: 180 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат юридических наук Кот М. К.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Минобрнауки от 25.11.2020 № 1451, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Следователь-криминалист", утвержден приказом Минтруда России от 23.03.2015 № 183н; "Специалист по конкурентному праву", утвержден приказом Минтруда России от 16.09.2021 № 637н; "Консультант по налогам и сборам", утвержден приказом Минтруда России от 12.10.2021 № 722н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра правового обеспечения экономической деятельности	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Меденцева Е. В.	Рассмотрено	23.04.2026, № 8

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Анализ коллизий трудового и гражданского права: Исследование спорных вопросов разграничения трудовых отношений и договоров гражданско-правового характера (ГПХ), выявление рисков «подмены» трудовых договоров;
- Правовое обеспечение корпоративной безопасности: Выявление, предотвращение и разрешение проблем защиты коммерческой тайны, удержания ключевых специалистов (соглашения о неконкуренции) и привлечения работников к материальной ответственности;
- Разрешение практических споров: Формирование умений применять нормы Трудового кодекса РФ для досудебного и судебного урегулирования трудовых конфликтов (в том числе при банкротстве или реорганизации бизнеса).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Демонстрирует знание методов формирования команды и управления командной работой

Знать:

УК-3.1/Зн1 Знает методы формирования команды и управления командной работой

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Умеет применять методы формирования команды и управления командной работой

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Владеет навыками применения методов формирования команды и управления командной работой

УК-3.2 Разрабатывает и организует командную стратегию в групповой деятельности для достижения поставленной цели

Знать:

УК-3.2/Зн1 Знает порядок и принципы разработки и организации командной стратегии в групповой деятельности для достижения поставленной цели

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Умеет применять порядок и принципы разработки и организации командной стратегии в групповой деятельности для достижения поставленной цели

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Владеет навыками разработки и организации командной стратегии в групповой деятельности для достижения поставленной цели

ПК-3 Способен на основе квалифицированного толкования нормативно-правовых актов осуществлять консультационную деятельность

ПК-3.1 Анализирует и обобщает нормативно-правовые акты, необходимые для осуществления консультационной деятельности

Знать:

ПК-3.1/Зн1 Знает принципы и порядок обобщения и анализа нормативно-правовых актов, необходимых для осуществления консультационной деятельности

Уметь:

ПК-3.1/Ум1 Умеет применять принципы и порядок обобщения и анализа нормативно-правовых актов, необходимых для осуществления консультационной деятельности

Владеть:

ПК-3.1/Нв1 Владеет навыками обобщения и анализа нормативно-правовых актов, необходимых для осуществления консультационной деятельности

ПК-4 Способен квалифицированно проводить научные исследования в области права

ПК-4.1 Организует и проводит исследования в области права

Знать:

ПК-4.1/Зн1 Знает порядок и принципы организации и проведения исследований в области права

Уметь:

ПК-4.1/Ум1 Умеет применять порядок и принципы организации и проведения исследований в области права

Владеть:

ПК-4.1/Нв1 Владеет навыками организации и проведения исследований в области права

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Проблемы трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 2.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-3 - Способен на основе квалифицированного толкования нормативно-правовых актов осуществлять консультационную деятельность		
ПК-3.1 Анализирует и обобщает нормативно-правовые акты, необходимые для осуществления консультационной деятельности	Ответственность в предпринимательской деятельности, Проблемы правового регулирования конкуренции, Производственная практика: научно-исследовательская работа	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Правовое регулирование инновационной деятельности, Проблемы правового регулирования конкуренции, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Производственная практика: преддипломная
ПК-4 - Способен квалифицированно проводить научные исследования в области права		

ПК-4.1 Организует и проводит исследования в области права	Проблемы защиты прав субъектов предпринимательской деятельности, Производственная практика: научно-исследовательская работа	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Проблемы защиты прав субъектов предпринимательской деятельности, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Производственная практика: преддипломная
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1 Демонстрирует знание методов формирования команды и управления командной работой		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Проблемы защиты исключительных прав
УК-3.2 Разрабатывает и организует командную стратегию в групповой деятельности для достижения поставленной цели		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Проблемы защиты исключительных прав

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Второй семестр	180	5	12	12	2	0,3	131,7	Экзамен
Всего	180	5	12	12	2	0,3	131,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Практические занятия	Самостоятельная работа

Раздел 1. Основные направления изучения проблем трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности	145,7	12	131,7
Тема 1.1. Введение. Проблемы применения общих положений трудового права РФ в предпринимательской практике. Субъекты предпринимательской деятельности как участники трудовых отношений.	35	4	30
Тема 1.2. Трудовой договор: особенности применения в бизнесе	35	4	30
Тема 1.3. Трудовые споры: проблемы применения материального и процессуального права	32	2	30
Тема 1.4. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с руководителем хозяйственных обществ	43,7	2	41,7

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Экзамен

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Основные направления изучения проблем трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Основные направления изучения проблем трудовых правоотношений в предпринимательской деятельности Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	ответьте на вопрос теста, указав букву (например, А) Может ли индивидуальный предприниматель (ИП) заключить трудовой договор сам с собой и оформить себя как работника? ● А) Да, если он является единственным учредителем. ● Б) Нет, так как статус работодателя и работника не могут совпадать в одном лице. ● В) Да, но только с разрешения налогового органа. ● Г) Да, на основании решения о создании бизнеса.		ПК-3

	Ответ: Б	
2	<p>ответьте на вопрос теста, указав букву (например, А) В какой срок работодатель-ИП обязан оформить трудовой договор в письменной форме с работником, если тот уже допущен к фактическому исполнению обязанностей?</p> <ul style="list-style-type: none"> • А) Не позднее следующего рабочего дня. • Б) В день фактического допуска к работе. • В) Не позднее трех рабочих дней со дня допуска. • Г) В течение двух недель. 	ПК-3
	Ответ: В	
3	<p>ответьте на вопрос теста, указав букву (например, А) Какой орган вправе признать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора (ГПХ), трудовыми отношениями?</p> <ul style="list-style-type: none"> • А) Только Федеральная налоговая служба. • Б) Только суд. • В) Суд или государственная инспекция труда. • Г) Любой из органов прокуратуры. 	ПК-3
	Ответ: Б	
4	<p>ответьте на вопрос теста, указав букву (например, а) Какое требование необходимо выполнить исследователю для подтверждения наличия скрытых трудовых отношений, замаскированных под гражданско-правовой договор с индивидуальным предпринимателем?</p> <p>а) Проанализировать исключительно объем полученной прибыли б) Установить наличие систематического характера оплаты, графика работы и подчинения правилам внутреннего трудового распорядка в) Проверить наличие у исполнителя высшего юридического образования г) Оценить состав учредителей компании-заказчика</p>	ПК-4
	Ответ: б	
5	<p>ответьте на вопрос теста, указав одну букву (например, а) С учетом актуальной базы 2026 года, какой аспект требует проведения научных изысканий в связи с развитием цифровизации бизнеса?</p> <p>а) Оформление бумажных листов нетрудоспособности б) Правовое регулирование труда и защиты персональных данных дистанционных работников (фрилансеров) в) Ограничение на проведение аудита бухгалтерии г) Процедура приема на работу пенсионеров</p>	ПК-4
	Ответ: б	
6	<p>Установите правильную последовательность действий работодателя (руководителя) при обнаружении дисциплинарного проступка, связанного с нарушением трудовой дисциплины на предприятии (укажите цифру через тере)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания и объявление его работнику под роспись. 2. Составление акта о совершении дисциплинарного проступка (при необходимости). 3. Затребование от работника письменного объяснения. 4. Непосредственное обнаружение проступка руководителем и фиксация факта. <p>Подготовка докладной (служебной) записки на имя руководителя организации</p>	УК-3
	Ответ: 4-5-3-2-1	
7	<p>Расположите этапы процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора (по инициативе работодателя в связи с изменением организационных или технологических условий труда) в верной хронологической последовательности: (укажите цифру через тере)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Получение от работника письменного согласия (или отказа) на продолжение работы в новых условиях. 2. Издание приказа работодателя о введении изменений в условия труда. 3. Ознакомление работников с предстоящими изменениями под роспись. 4. Предложение работнику другой имеющейся работы (вакансий), если он не согласен на новые условия. <p>Уведомление работника в письменной форме не позднее</p>	ПК-3
	Ответ: 5-3-1-4-2	

8	<p>Установите соответствие между признаками и видом договора, применяемого при оформлении отношений с наемными лицами (соотнесите цифру и букву, например: 1-А, 2-Б) Установите соответствие между признаками и видом договора, применяемого при оформлении отношений с наемными лицами</p> <p>1. Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, есть строгий график работы 2. Предметом договора выступает сам процесс труда, а не конечный результат 3. Работодатель обязан обеспечивать условия труда и охрану труда 4. Оплата производится за фактически выполненный объем работ (акт приема-передачи), больничные и отпуска не предоставляются 5. Исполнитель действует на свой риск, самостоятельно определяет способы выполнения задания</p> <p>А. Трудовой договор Б. Гражданско-правовой договор (ГПХ) В. Трудовой договор Г. Гражданско-правовой договор (ГПХ) Д. Гражданско-правовой договор (ГПХ)</p>	УК-3
	<p>Ответ: 1-А, 2-А, 3-А, 4-Г, 5-Д.</p>	
9	<p>Соотнесите способ оформления отношений между работником и работодателем с условиями его применения (например, А-1, Б-2):</p> <p>А) Заключение трудового договора Б) Фактическое допущение к работе В) Признание отношений, возникших по гражданско-правовому договору, трудовыми</p> <p>Варианты условий:</p> <p>1. Работодатель или уполномоченное им лицо фактически допустили работника к работе без оформления документов (оформление происходит в течение 3 дней). 2. Осуществляется в судебном порядке (если ГПХ фактически регулирует трудовые отношения) или по предписанию госинспектора труда. 3. Общий порядок возникновения трудовых отношений по соглашению сторон.</p>	ПК-3
	<p>Ответ: А-3, Б-1, В-2.</p>	
10	<p>Установите соответствие между субъектом трудовых правоотношений и его ключевой характеристикой (например, А-1, Б-2):</p> <p>А) Работодатель (индивидуальный предприниматель) Б) Работодатель (юридическое лицо) В) Работник</p> <p>Варианты характеристик:</p> <p>1. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения, обязанное лично выполнять трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. 2. Физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, использующее наемный труд. 3. Организация, которая может выступать стороной трудовых отношений, реализуя свои права и обязанности через органы управления (директора, совет директоров).</p>	ПК-3
	<p>Ответ: А-2, Б-3, В-1.</p>	
11	<p>ответьте на вопрос задания, используя одно словосочетание</p> <p>Как называется соглашение между работником и работодателем, при котором гражданин обязуется выполнять определенную трудовую функцию, а организация обязуется создавать безопасные условия труда и вовремя выплачивать зарплату?</p>	ПК-3
	<p>Ответ: трудовой договор</p>	
12	<p>ответьте на вопрос задания, используя одно словосочетание</p> <p>Назовите правовой институт, представляющий собой совокупность норм, которые определяют порядок рассмотрения и разрешения разногласий, возникающих между участниками трудового процесса, если один из них заявляет о нарушении своих прав.</p>	ПК-4
	<p>Ответ: трудовые споры</p>	
13	<p>ответьте на вопрос задания, используя одно словосочетание</p> <p>Определите правовую конструкцию, предусмотренную для защиты имущественных интересов бизнеса, которая представляет собой ограничение права работника, обладающего конфиденциальной информацией, заниматься аналогичной предпринимательской деятельностью или устраиваться к конкурентам в течение определенного срока.</p>	УК-3,
	<p>Ответ: соглашение о неконкуренции</p>	
14	<p>ответьте на вопрос задания, используя одно словосочетание</p> <p>Как в праве называется юридический инструмент, закрепляющий размер компенсации для исполнительного органа (топ-менеджера или руководителя) в случае досрочного расторжения контракта по инициативе собственника компании без виновных действий со стороны самого руководителя?</p>	УК-3
	<p>Ответ:</p>	
15	<p>ответьте на вопрос задания, используя одно словосочетание</p> <p>Как в теории трудового права называется правовая конструкция, возникающая при фактическом допуске работника к работе представителем работодателя без предварительного оформления ТК РФ Статья 16?</p>	ПК-3
	<p>Ответ: Фактические отношения</p>	

16	ответьте на вопрос Тест 1. Что из перечисленного не относится к типичным проблемам трудовых правоотношений в предпринимательстве? а) Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. б) Несогласие сторон по условиям оплаты труда. в) Применение дисциплинарных взысканий без оформления приказа. г) Отсутствие у работника доступа к информации о состоянии условий труда на производстве.	ПК-3
	Ответ: г	
17	дополните фразу, используя одно словосочетание Дополните фразу: «В предпринимательской деятельности трудовые отношения часто осложняются необходимостью учитывать специфику бизнеса — например, сезонность, удалённую работу, гражданско-правовые элементы в трудовых договорах. Такая совокупность условий и особенностей называется _____».	ПК-3
	Ответ: трудовой договор	
18	дополните фразу, используя одно словосочетание Закончите фразу: «Когда работодатель в сфере предпринимательства устанавливает режим неполного рабочего времени без согласия работника, это может расцениваться как форма _____».	ПК-3
	Ответ: дискриминации	
19	дополните фразу, используя одно словосочетание Допишите термин: «В предпринимательских отношениях для регулирования вопросов оплаты труда, премирования, командировок часто применяется _____ — локальный акт работодателя, действующий в пределах организации».	ПК-3
	Ответ: локальный нормативный акт.	
20	дополните фразу, используя одно словосочетание Дополните фразу: «Правовой режим, при котором работодатель использует труд работников для систематического извлечения прибыли, а сами работники не становятся частью юридического лица, называется _____»	ПК-4
	Ответ: хозяйствующий субъект	
21	дополните фразу, используя одно словосочетание Дополните фразу: «Ситуация, когда индивидуальный предприниматель выступает и работодателем, и работником в одном лице, а также самостоятельно определяет условия труда и распределяет полученную прибыль, называется _____».	ПК-4
	Ответ: предприниматель без образования юридического лица	
22	дополните фразу, используя одно словосочетание Дополните фразу: «Совокупность методов и приёмов, с помощью которых исследователь выявляет, систематизирует и анализирует факты, касающиеся трудовых отношений в предпринимательской сфере, называется _____»	ПК-4
	Ответ: методика научного исследования трудовых правоотношений	
23	дополните фразу, используя одно словосочетание Специфика трудовых отношений в предпринимательской деятельности, проявляющаяся в сочетании трудовых и гражданско-правовых элементов, называется _____.	ПК-4
	Ответ: хозяйственно-трудовые отношения	
24	дополните фразу, используя одно словосочетание Дополните фразу: «Способность руководителя обеспечивать выполнение задач командой, распределять роли и координировать взаимодействие, соблюдая нормы трудового права, — это проявление компетенции _____»	УК-3
	Ответ: руководство командой	
25	дополните фразу, используя одно словосочетание Назовите правовой инструмент, который позволяет руководителю формализовать распределение обязанностей, установить критерии оценки работы и зафиксировать условия оплаты труда в целях минимизации рисков трудовых споров	УК-3
	Ответ: трудовой договор	
26	дополните фразу, используя одно словосочетание Вставьте пропущенное словосочетание: «При приёме на работу руководитель обязан ознакомить сотрудника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами, затрагивающими его работу. Это реализация права работника на _____».	УК-3
	Ответ:	
27	ответьте на вопрос Что из перечисленного не относится к специфическим особенностям трудовых отношений в сфере предпринимательства? а) Возможность применения гражданско-правовых договоров для оформления трудовых отношений. б) Наличие у работодателя-предпринимателя статуса индивидуального предпринимателя. в) Более жёсткий контроль со стороны государственных органов за условиями труда предпринимателей. г) Специфика правового статуса работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.	УК-3
	Ответ: в	

28	<p>ответьте на вопрос Какое из следующих действий не является правом работодателя в рамках трудового законодательства? а) Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры. б) Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. в) Требовать ознакомления с трудовым договором. г) Поощрять работников за эффективный труд.</p>	УК-3
29	<p>ответьте на вопрос В предпринимательской деятельности трудовые отношения могут возникать: Варианты: а) между участниками полного товарищества и самим товариществом (как юридическим лицом); б) между работодателем и наёмным работником по трудовому договору; в) между предпринимателем и его наёмными менеджерами в рамках гражданско-правовых договоров; г) все перечисленные варианты верны.</p>	УК-3
30	<p>ответьте на вопрос Какой из следующих подходов наиболее эффективен для разрешения конфликтов в команде в контексте предпринимательской деятельности? Варианты: а) игнорирование разногласий и надежда, что они разрешатся сами собой; б) разрешение конфликта через суд, даже если это приведёт к простоям; в) учёт интересов всех сторон и поиск компромисса, основанного на анализе ситуации; г) передача решения конфликта вышестоящему руководству без вовлечения команды.</p>	УК-3
31	<p>ответьте на вопрос Что из перечисленного не является характерной чертой предпринимательской команды? Варианты: а) гибкость в распределении ролей в зависимости от задачи; б) высокая степень формализации всех рабочих процессов; в) ориентация на достижение коммерческого результата; г) готовность быстро адаптироваться к изменениям на рынке.</p>	УК-3
32	<p>Установите правильную последовательность формирования и запуска рабочей команды (от определения целей до получения результатов) (например, А-В-С) . ● А. Распределение ролей и делегирование полномочий. ● В. Постановка общей цели и задач. ● С. Анализ компетенций и отбор членов команды. ● D. Оценка результатов и подведение итогов. ● Е. Выработка командной стратегии и правил взаимодействия.</p>	УК-3
33	<p>Установите соответствие между основными этапами работы с командой (по компетенции УК-3) и их правовым обеспечением в рамках трудового законодательства (например, 1-А, 2-Б, ...). ● Этапы командной работы (УК-3): 1. Подбор и расстановка членов команды. 2. Постановка целей и планирование работы. 3. Контроль за выполнением задач. 4. Оценка эффективности работы и мотивация. ● Правовые механизмы (ТК РФ): А. Привлечение к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение). Б. Заключение трудовых договоров / дополнительных соглашений, должностные инструкции. В. Премирование, объявление благодарности, установление стимулирующих выплат. Г. Установление КРП (ключевых показателей эффективности), утверждение локальных нормативных актов (ЛНА)</p>	УК-3
34	<p>Установите соответствие между методами управления коллективом (индикаторы УК-3) и способами решения возникающих проблем / социально-психологических ситуаций (например, 1-А, 2-Б, ...) ● Управленческие ситуации (УК-3): 1. Делегирование полномочий и распределение ролей. 2. Профилактика и разрешение межличностных конфликтов. 3. Обучение и развитие членов команды. 4. Принятие коллегиальных решений. ● Способы решения / Правовые процедуры: А. Организация дискуссий, мозговых штурмов, собраний. Б. Направление на повышение квалификации (обучение за счет работодателя). В. Передача части прав принятия решений, закрепление за сотрудником конкретной зоны ответственности. Г. Издание приказа о создании комиссии по трудовым спорам (КТС), проведение переговоров</p>	УК-3

35	<p>Установите соответствие между основанием увольнения и правовыми последствиями для предпринимателя, которые необходимо учитывать при консультировании сторон (например, А — 1, Б — 2, В — 3).</p> <p>1 Требуется выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранения его на период трудоустройства (до 2-3 месяцев). 2 Обязывает работодателя выплатить работнику все причитающиеся суммы, включая компенсацию за все неиспользованные дни отпуска, в день увольнения. 3 Условия (в том числе размер компенсации) прописываются индивидуально в допсоглашении, изменить их в одностороннем порядке нельзя.</p> <p>А Сокращение штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) Б По собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) В По соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)</p>	ПК-3
Ответ:	А — 1, Б — 2, В — 3	
36	<p>Представьте, что к вам как к специалисту по трудовому праву обратился индивидуальный предприниматель с вопросом: «Работник, уволенный за прогул, грозит судом и восстановлением. Что делать?». Расположите этапы вашей консультационной деятельности в правильной хронологической последовательности (например, 1-2-3-4-5).</p> <p>Этапы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомиться с приказом об увольнении и запросить у работодателя все документы, подтверждающие факт отсутствия на рабочем месте (акты, докладные записки). 2. Проверить правильность оформления процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности (соблюдены ли сроки истребования объяснительной ст. 193 ТК РФ). 3. Оценить риски, проанализировав судебную практику по аналогичным трудовым спорам в регионе. 4. Составить письменное заключение для клиента с указанием слабых мест в документах и алгоритмом досудебного (или судебного) урегулирования спора. 5. Разъяснить работодателю возможную материальную ответственность в случае проигрыша дела (выплата среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда ст. 234, 237 ТК РФ). 	ПК-3
Ответ:	1-2-3-5-4	
37	<p>ответьте на вопрос</p> <p>В какой срок работодатель обязан выдать работнику заверенные копии документов, связанных с работой, по его письменному заявлению?</p> <p>а) В течение 3 рабочих дней б) В течение 5 рабочих дней в) В день подачи заявления</p>	ПК-3
Ответ:	а	
38	<p>ответьте на вопрос</p> <p>В чем заключается ключевая проблема применения института «дистанционной работы» при масштабировании бизнеса индивидуальными предпринимателями?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● А) Отсутствие необходимости платить налоги за удаленного сотрудника. ● Б) Сложность юридического закрепления рабочего времени и соблюдения условий охраны труда со стороны работодателя. ● В) Запрет на использование дистанционного труда в сфере торговли. ● Г) Невозможность расторжения договора по инициативе работника. 	ПК-4
Ответ:	Б	
39	<p>ответьте на вопрос</p> <p>При проведении эмпирического исследования уровня оплаты труда на малом предприятии вы обнаружили, что постоянная часть зарплаты (оклад) составляет 90%, а переменная (премии) — 10%. Как этот фактор влияет на мотивацию труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● А) Способствует росту производительности труда. ● Б) Не оказывает никакого влияния. ● В) Снижает мотивацию к перевыполнению показателей, так как доход слабо зависит от результатов. ● Г) Приводит к немедленному увольнению сотрудников. 	ПК-4
Ответ:	В	
40	<p>ответьте на вопрос</p> <p>Что является главным предметом научного исследования при анализе эффективности внедрения гибких систем оплаты труда на предприятии?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● А) Динамика чистой прибыли компании в соотношении с ростом фонда оплаты труда. ● Б) Количество изданных генеральным директором приказов. ● В) Число штатных единиц в бухгалтерии. ● Г) Наличие у работников высшего образования. 	ПК-4
Ответ:	А	
41	<p>Расположите действия работодателя в правильной последовательности при оформлении режима неполного рабочего времени на предприятии в условиях экономических проблем (например, 1-2-3).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа о введении режима неполного рабочего времени и указании причин, послуживших основанием для этого. 2. Письменное уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии). 3. Оценка финансовых и экономических показателей предприятия, составление аналитической справки. 4. Ознакомление работников под подпись о предстоящих изменениях (не позднее чем за 2 месяца). 5. Уведомление службы занятости населения о введении данного режима. 	ПК-4

	Ответ:	3-1-2-5-4	
42	Расположите этапы прикладного научного исследования социально-трудовых проблем на предприятии в правильной хронологической последовательности (например, 1-2-3...).		ПК-4
	<p>1. Формулировка проблемы, постановка целей и задач исследования.</p> <p>2. Изучение нормативно-правовой базы и трудов отечественных и зарубежных авторов.</p> <p>3. Разработка гипотезы исследования.</p> <p>4. Сбор первичных данных (анкетирование, интервьюирование, анализ локальных нормативных актов компании).</p> <p>5. Обработка, систематизация и математический анализ собранных данных.</p> <p>6. Формулировка выводов, выявление причинно-следственных связей и разработка практических рекомендаций.</p>		
	Ответ:	1-2-3-4-5-6	
43	Сопоставьте этапы проведения прикладного научного исследования в сфере трудовых отношений с их характеристиками (например, 1-А, 2-Б...).		ПК-4
	<p>1. Формулировка гипотезы</p> <p>2. Эмпирический этап</p> <p>3. Аналитический этап</p> <p>4. Внедренческий этап</p> <p>А. Сбор первичных данных методом анкетирования или интервьюирования фокус-групп.</p> <p>Б. Разработка системы мер по оптимизации локальных нормативных актов на основе полученных данных.</p> <p>В. Выдвижение научно обоснованного предположения о причинно-следственных связях (например, между гибким графиком и производительностью труда).</p> <p>Г. Обработка собранных данных с использованием статистических методов для подтверждения или опровержения исходного предположения.</p>		
	Ответ:	1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б.	
44	Сопоставьте основные организационно-правовые формы бизнеса с особенностями их взаимодействия с наемными работниками при возникновении трудовых споров. (например, 1-А, 2-Б...)		ПК-4
	<p>1. Индивидуальный предприниматель (ИП) 2. Общество с ограниченной ответственностью (ООО) 3. Акционерное общество (АО) 4. Коммерческий кооператив</p> <p>А. Наличие развитой системы представительства интересов работников (профсоюзы), закрепленной в Коллективном договоре.</p> <p>Б. Применение особого порядка прекращения трудовых отношений в случае банкротства или несостоятельности.</p> <p>В. Высокий уровень зависимости соблюдения трудовых прав от личного усмотрения и финансового состояния нанимателя.</p> <p>Г. Обязательное создание коллегиальных органов управления (наблюдательный совет) и утверждение регламентов оплаты труда.</p>		
	Ответ:	1-В, 2-А, 3-Г, 4-Б.	
45	Сопоставьте современные формы организации труда в предпринимательстве с их правовыми и исследовательскими проблемами. (например, 1-А, 2-Б...)		ПК-4
	<p>1. Дистанционный труд (удаленка) 2. Аутстаффинг (заемный труд) 3. Фриланс / Гражданско-правовые договоры (ГПХ) 4. Гибкие графики и коворкинги</p> <p>А. Сложности с обеспечением охраны труда и расследованием несчастных случаев, происходящих на временном рабочем месте.</p> <p>Б. Снижение уровня социальной защищенности и отсутствие у работника четкой привязки к гарантиям конкретного работодателя.</p> <p>В. Высокие риски подмены реальных трудовых отношений гражданскими, что требует детального правового анализа в ходе исследования.</p> <p>Г. Проблема контроля за рабочим временем, размывание границ между рабочим временем и временем отдыха.</p>		
	Ответ:	1-Г, 2-Б, 3-В, 4-А.	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен второй семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)		
1	ответьте на вопрос Что понимается под трудовыми отношениями в сфере предпринимательской деятельности?		ПК-3
	Ответ:	Трудовые отношения — это отношения между работником и работодателем-предпринимателем, основанные на трудовом договоре. Они характеризуются личным выполнением работником трудовой функции, подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и выплатой заработной платы.	
2	ответьте на вопрос Чем принципиально отличаются трудовые отношения от гражданско-правовых (договора подряда или оказания услуг)?		ПК-3
	Ответ:	По Гражданскому кодексу РФ подрядчик действует самостоятельно на свой страх и риск, получая оплату за результат. В трудовых отношениях важен сам процесс труда, соблюдение режима работы, подчинение руководству, обеспечение условий труда и социальные гарантии.	

3	ответьте на вопрос В каких случаях предприниматель обязан заключить срочный трудовой договор вместо бессрочного?	ПК-3
	<p>Ответ: Срочный договор заключается по Трудовому кодексу РФ только при невозможности установить трудовые отношения на неопределенный срок (например, для временных работ, замены отсутствующего сотрудника, с пенсионерами по их согласию). Необоснованное заключение срочных договоров грозит штрафами.</p>	
4	ответьте на вопрос Каковы основные проблемы классификации договоров при использовании самозанятых (НПД) в бизнесе?	ПК-4
	<p>Ответ: Предприниматели часто маскируют трудовые договоры гражданско-правовыми с плательщиками налога на профессиональный доход для минимизации налогов. Если налоговая или инспекция труда докажет, что у самозанятого есть признаки трудовых отношений, договор переqualифицируют, доначислят НДФЛ и страховые взносы.</p>	
5	ответьте на вопрос Какие обязательные условия (реквизиты) должны быть включены в трудовой договор с работником?	ПК-4
	<p>Ответ: Согласно трудовому законодательству, в договоре указываются: ФИО работника и данные работодателя, место работы, трудовая функция (должность), дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, а также условия труда на рабочем месте и обязательное социальное страхование.</p>	
6	ответьте на вопрос Имеет ли право предприниматель устанавливать испытательный срок для новых сотрудников?	ПК-4
	<p>Ответ: Да, испытательный срок возможен, если он прописан в договоре до начала работы. Его максимальная продолжительность — до 3 месяцев для большинства работников и до 6 месяцев для руководителей. Для некоторых категорий (например, беременных, несовершеннолетних) испытание не устанавливается.</p>	
7	ответьте на вопрос Как определяется нормальная продолжительность рабочего времени, и в каком размере оплачивается сверхурочная работа?	УК-3
	<p>Ответ: Нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Сверх этого времени работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа — не менее чем в полуторном, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере, либо компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха.</p>	
8	ответьте на вопрос Каковы юридические последствия фактического допущения работника к работе?	УК-3
	<p>Ответ: Если работник начал трудиться с ведома или по поручению предпринимателя, трудовой договор считается заключенным. Предприниматель обязан оформить его в письменной форме не позднее трех рабочих дней с момента фактического начала работы.</p>	
9	ответьте на вопрос Какие особенности и проблемы привлечения к материальной ответственности руководителей организаций и главных бухгалтеров.	УК-3
	<p>Ответ: По общему правилу (ст. 243 ТК РФ), работники несут ответственность лишь в размере своего среднего месячного заработка. Однако руководитель организации и главный бухгалтер несут полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в случаях, предусмотренных федеральными законами.</p>	
10	ответьте на вопрос Какие особенности и правовые проблемы расторжения трудового договора с «неэффективным» работником?	ПК-4
	<p>Ответ: Трудовое законодательство РФ направлено на защиту работника, поэтому увольнение по инициативе работодателя требует строгой процедуры и фиксации нарушений, чтобы избежать судебных исков о восстановлении на работе. Правомерные основания: 1. Несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Подтверждается результатами обязательной аттестации и наличием документальной базы, доказывающей отсутствие необходимых навыков. 2. Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Требуется наличия как минимум двух действующих дисциплинарных взысканий (замечание или выговор), оформленных с соблюдением сроков и порядка. 3. Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — наиболее «безопасный» путь при реструктуризации, однако требующий выплаты всех предусмотренных законом выходных пособий и заблаговременного (за 2 месяца) уведомления работников и службы занятости</p>	

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Демонстрирует знание методов формирования команды и управления командной работой.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Разрабатывает и организует командную стратегию в групповой деятельности для достижения поставленной цели.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-3 Способен на основе квалифицированного толкования нормативно-правовых актов осуществлять консультационную деятельность.

Индикатор достижения компетенции: ПК-3.1 Анализирует и обобщает нормативно-правовые акты, необходимые для осуществления консультационной деятельности.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-4 Способен квалифицированно проводить научные исследования в области права.

Индикатор достижения компетенции: ПК-4.1 Организует и проводит исследования в области права.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Курбанов, Н. А. Абузярова, Т. Э. Зульфугарзаде [и др.] - 4-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 328 с - 978-5-534-19546-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582940> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Пучкова, В. В. Трудовое право. Практикум: учебник для вузов / В. В. Пучкова. - Москва: Юрайт, 2026. - 203 с - 978-5-534-15172-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588533> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Бородина, Е. Н. Трудовое право. Правовое регулирование труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: учебник для вузов / Е. Н. Бородина. - Москва: Юрайт, 2026. - 157 с - 978-5-534-13525-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588336> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

4. Чаннов, С. Е. Трудовое право: учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. - 5-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 458 с - 978-5-534-21213-6. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/587041> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

5. Трудовое право. Особенная часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, А. Ю. Гусев, О. И. Карпенко [и др.] - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 527 с - 978-5-534-21345-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588415> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, О. В. Мацкевич [и др.] - 4-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 414 с - 978-5-534-19277-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582584> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Трудовое право России. Практикум: учебник для вузов / В. А. Сафонов, А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева [и др.] - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 218 с - 978-5-534-17036-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583324> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия: учебник для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. - Москва: Юрайт, 2026. - 188 с - 978-5-534-10573-5. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/587245> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

4. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. Казаков, М. М. Панарина. - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 239 с - 978-5-534-21344-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588382> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

5. Международное и зарубежное трудовое право: учебник для вузов / М. О. Буянова, Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. Казаков. - Москва: Юрайт, 2026. - 172 с - 978-5-534-13927-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/588418> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

6. Трудовое право России. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов, А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко, М. Ю. Лаврикова; Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов.. - 9-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 233 с - 978-5-534-14920-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584279> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

Ресурсы «Интернет»

1. <https://sudact.ru> - Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт)
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
3. <https://digital.gov.ru> - Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (Минцифры России)
4. <https://fssp.gov.ru/iss/ip/> - Банк данных исполнительных производств
5. <https://национальныепроекты.рф> - Национальные проекты России

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. МойОфис;
2. Microsoft Word;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";
2. Справочно-правовая система "Консультант Плюс";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения