МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.03.02
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01D943B40048AF398E4B62785E26FD8C80
Владелец: Федорова Анна Николаевна
Действителен: с 09.11.2022 до 09.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовой договор
(наименование дисциплины)

по специальности
40.03.01 Юриспруденция

профиль
гражданско-правовой

Форма обучения: очная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	**Итого**
Форма контроля	зачет	
Вид занятий		
Лекции	12	12
Лабораторные		
Практические	24	24
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	24,2	24,2
Самостоятельная работа	107,75	107,75
Контроль		
Итого	144	144

Рабочую программу составил(и):

Доцент кафедры «Предпринимательское и трудовое право» к.п.н., доцент ВАК Чертакова Е.М.,

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

☒ ецензирование рабочей программы дисциплины:

☐ Отсутствует

Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция

Срок действия рабочей программы дисциплины до « 31 » августа 2027 г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой «Гражданское право и процесс»

«___» _____ 20___ г. _____ _А.Н. Федорова_
(подпись) *(И.О. Фамилия)*

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры

«Предпринимательское и трудовое право»

(протокол заседания № _ от «__» _____ г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов навыков анализа норм действующего законодательства, выявления проблем применения норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения составления, изменения или расторжения трудового договора и нахождения способов их решения, а также развития юридического мышления и навыков аргументации.. Изучение курса призвано способствовать получению студентами знаний в области социально-трудовых отношений и позволяет познать объем и динамику изменений российского трудового законодательства.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: трудовое право, гражданское право.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: преддипломная практика, государственная итоговая аттестация.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
ПК-1 Способен давать квалифицированные юридические заключения по вопросам гражданского, трудового и жилищного права	ПК-1.2 Выбирает наиболее приемлемые варианты правового решения ситуаций в области гражданского, трудового и жилищного права	Знать: законодательство Российской Федерации а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в сфере применения трудового законодательства
		Уметь: соблюдать законодательство Российской Феде-рации в сфере применения трудового законодательства
		Владеть: способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры РФ в сфере применения трудового законодательства

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного
Модуль 1. Трудовой договор как одна из форм реализации права на труд	Лек Пр	Тема 1. Понятие и место трудового договора в системе договоров о труде. Виды трудовых	8	2	4		кейс-задача, тест, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 2. Содержание трудового договора. Заключение трудовго	8	2	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 3. Особенности содержания и порядок заключения отдельных видов трудовых	8	4	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету
Модуль 2. Изменение трудового договора	Лек Пр	Тема 4. Понятие и виды переводов. Перевод на другую постоянную работу и перемещение. Отграничение перевода от перемещения. Изменение условий трудового договора. Отстранение от	8	2	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 5. Общие правила регулирования постоянных переводов работников на другую работу, в другую организацию и в другую местность	8	2	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету
		Тема 6. Временный перевод на другую работу в случае произвостенной необходимости. Перевод на более легкую работу по состоянию здоровья. Перевод на более легкую работу беременных женщин. Перевод на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора	8	4	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету

	Лек Пр	Тема 7. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее	8	4	4		кейс-задача, тест, вопросы к зачету
Модуль 3. Прекращение трудового договора	Лек Пр	Тема 8. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового договора. Особенности расторжения отдельных видов	8	2	4		кейс-задача, тест, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 9. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному	8	4	4		кейс-задача, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 10. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Гарантии трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе	8	2	4		кейс-задача, дискуссия, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 11. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли	8	2	4		кейс-задача, тест, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 12. Понятие и значение специальной оценки труда. Порядок проведения специальной оценки труда. Правовые последствия аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам	8	2	4		кейс-задача, тест, вопросы к зачету
	Лек Пр	Тема 13. Механизм защиты персональных данных работника.	8	2	2		кейс-задача, тест, вопросы к
	Сам	Модули 1-3	8	107,75	100		

	ПА	Зачет	8	0,25	40		

5. Образовательные технологии

Технология традиционного обучения – организация учебного процесса, основанная на лекционно-семинарской и экзаменационной формах обучения (лекция; практическое занятие; самостоятельная работа).

Методы обучения: наглядное, словесное, практическое.

Технология критического мышления. Формы: лекция-беседа. Методы обучения: решение ситуационных задач, дискуссия.

6. Методические указания по освоению дисциплины

При подготовке к практическим занятиям и экзаменам студенту необходимо тщательно изучить предлагаемую литературу, нормативные правовые акты, лекционный материал, а также выполнять все задания преподавателя, предусмотренные программой.

Лекция - основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины. Лекционный материал выдается преподавателем в устной форме, студенты конспектируют ее основные положения. В рамках теоретических положений, преподавателем, совместно со студентами рассматриваются примеры, необходимые для более лучшего усвоения теоретического материала.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся практические занятия, где студенты участвуют в опросах, дискуссиях, решают кейс-задачи, а также рассматриваются ситуации по темам дисциплины, в целях формирования навыков на уровне «уметь» и «владеть».

Для выполнения самостоятельной работы, студентам выдаются вопросы для изучения, задачи и ситуации для решения. Студент самостоятельно работает с дополнительной и основной литературой, нормативными актами, интернет-ресурсами.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
8	ПК-1	Тест Кейс-задача Дискуссия Вопросы к зачету
8	ПК-3	Тест Кейс-задача Дискуссия Вопросы к зачету

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Оценочное средство – Тест

Модуль 1. Трудовой договор как одна из форм реализации права на труд

1. С лицом, поступающим на работу, заключается:

а) договор возмездного оказания услуг;

б) трудовой договор;

в) ученический договор;

г) договор подряда.

2. Какие из указанных ниже условий трудового договора относятся к дополнительным:

а) место работы;

б) наименование должности;

в) права и обязанности работника;

г) установление испытательного срока;

д) размер заработной платы;

е) неразглашение коммерческой тайны.

3. Работодатель имеет право по своей инициативе изменить определенные сторонами условия трудового договора в связи:

а) с изменением организационных или технологических условий труда;

б) с ухудшением экономической ситуации на рынке;

в) с решением собственника организации.

4. Переводом работника на другую работу считается:

а) поручение работы на другом агрегате (механизме);

б) изменение рабочего места при продолжении работы у того же работодателя, а также продолжение работы в другой местности вместе с тем же работодателем;

в) изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора;

г) постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

5. Временный перевод возможен:

а) только для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения их последствий, при других чрезвычайных обстоятельствах;

б) при простое по причинам экономического характера, вызванных нарушениями обязательств со стороны контрагента;

в) для выполнения работ по вакантной должности, в связи с отсутствием необходимых кадров, способных выполнять важную для производства работу.

6. При смене собственника имущества организации:

а) все работники переводятся через увольнение в связи с ликвидацией к новому собственнику;

б) новый собственник может расторгнуть трудовой договор только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

в) новый собственник самостоятельно решает, какие категории работников, а также персоналии необходимы для успешной работы его организации, и указывает это в акте приема-передачи имущества.

7. При реорганизации юридического лица в форме разделения:

а) трудовые отношения с работниками с их согласия продолжаются в новых юридических лицах;

б) трудовые отношения прекращаются в связи с ликвидацией прежнего юридического лица;

в) разделение юридического лица не влияет на трудовые отношения работников. Они обязаны продолжать работу по своей трудовой функции в той организации, которой перешли эти функции.

8. При увольнении члена профсоюза в связи с сокращением штата выборный профсоюзный орган рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме:

а) в течение 14 рабочих дней со дня получения приказа и копий документов;

б) в течение 1 месяца со дня получения приказа и копий документов;

в) в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов.

9. Увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья по медицинскому заключению производится по:

а) п. 1 ст.77 ТК РФ без выплаты выходного пособия;

б) п. 8 ст. 77 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия;

в) п. 5 ст. 83 ТК РФ с выплатой 2-недельного выходного пособия.

10. По п. 5 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение) работник может быть уволен, если он:

а) уже имел по приказам «замечание», потом «выговор» за нарушения трудовой дисциплины;

б) имеет наказания в виде лишения премии, отстранения от работы, штрафа;

в) имеет дисциплинарное взыскание за неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и допустил повторное нарушение.

11. Трудовой договор с руководителем организации можно расторгнуть:

а) только в общем порядке, предусмотренном для всех работников;

б) как в общем порядке, так и по основаниям, указанным в ТК РФ, федеральных законах, трудовом договоре;

в) можно расторгнуть по основаниям, указанным в трудовом договоре.

Критерии оценки: оценка выставляются пропорционально правильным ответам

Более 80% правильных ответов – 3 балла

От 65 до 79% правильных ответов – 2 балла

От 55 до 64 % правильных ответов – 1 балл

От 0 до 54 % правильных ответов – 0 баллов

7.2.2 Оценочное средство – дискуссия

Модуль 2: Изменение трудового договора

Модуль 3. Прекращение трудового договора

Тема 1. Трудовой договор как одна из форм реализации права на труд

1. Сформулируйте понятие трудового договора

2. Назовите основные критерии, отграничивающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом

3. Какие гарантии предоставляются гражданам при заключении трудового договора?

4. Что понимается под испытательным сроком?

5. Охарактеризуйте основной документ о трудовой деятельности

6. Что понимается под персональными данными работника?

7. Охарактеризуйте ответственность за нарушение законодательства при получении персональных данных работника

Тема 2. Изменение трудового договора

1. Сформулируйте понятие перевода на другую работу

2. Чем отличается перемещение от перевода?

3. Какие виды переводов Вам известны?

4. В каких случаях при переводе не требуется согласия работника?

5. Является ли отстранение изменением трудового договора?

Тема 3. Прекращение трудового договора

1. Что такое аннулирование трудового договора?

2. Как соотносятся понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение»?

3. Расскажите об основаниях прекращения трудового договора

4. Охарактеризуйте основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не связанные с виной работника

5. Каков порядок применения оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, обусловленных виновным поведением работни-ка? 6. Порядок оформления увольнения и производства расчета

7. Какие существуют юридические гарантии охраны прав некоторых категорий работников при увольнении?

8. Каковы правовые последствия незаконных увольнений?

Критерии оценки:

3 балла - подготовка и презентация доклада, студент отвечает на дополнительные вопросы

2 балла - подготовка и презентация доклада, студент отвечает на дополнительные вопросы, но допускает небольшие ошибки

1 балл - подготовка и презентация доклада, но доклад или ответ содержат существенные ошибки

0 баллов - студент не представил доклад или доклад не соответствует предъявляемым требованиям

7.2.3 Оценочное средство – кейс-задача

Модуль 2: Изменение трудового договора

Модуль 3. Прекращение трудового договора

1. Гражданин Мирончук по направлению городского центра занятости пришел в отдел кадров ООО «Строитель» трудоустраиваться на должность мастера. После собеседования с начальником отдела кадров Мирончуку было предложено приступить к исполнению своих обязанностей, но без заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу, мотивируя свое предложение наличием приказа руководителя о том, что прием на работу работников может осуществляться только после проверки их квалификации. Мирончук с предложением не согласился и обратился в федеральную трудовую инспекцию за разъяснением. Дайте аргументированный ответ Мирончуку в роли инспектора федеральной инспекции по труду.

2. В ресторан был принят повар. С ним заключили трудовой договор и издали приказ о приеме на работу. Однако на работу он так и не вышел и трудовую книжку не представил. Можно ли его уволить и как это лучше сделать? В статье 61 ТК РФ сказано, что в подобном случае трудовой договор аннулируется. Какова процедура аннулирования трудового договора?

3. Баталова с 2000 года работала заведующей детским садом часового завода. В связи с объединением детского сада с муниципальными детскими яслями приказом директора завода от 23 августа 2008 года она была переведена воспитательницей, в образованный в результате реорганизации, муниципальный комбинат сад-ясли. Считая перевод неправильным, Баталова обратилась в суд с иском о восстановлении ее в прежней должности. В обосновании своих требований она указала, что с обязанностями заведующей заводским детсадом она справлялась, и перевод на другую работу произведен без ее согласия. Каким должно быть решение суда?

4. Произошла реорганизация нескольких юридических лиц, расположенных в разных населенных пунктах, путем их слияния. Как должна поступить администрация в случае, если работник не согласен на продолжение работы в другой местности? Каковы гарантии для работников, согласных на перевод в другую местность?

5. С Котовой был заключен срочный трудовой договор. Через полгода ей была предложена другая работа на более выгодных условиях. Котова подала заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, однако администрация ей отказала, утверждая, что срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания срока его действия (ссылаясь на ст. 79 Трудового кодекса РФ). Законны ли действия администрации? Какими нормативными правовыми актами можно аргументировать возможность увольнения Котовой?

6. В организации работает женщина, имеющая на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Дважды администрация увольняла ее за прогул и появление на работе в нетрезвом виде, но в каждом случае суд восстанавливал ее на прежней работе и обязывал выплатить средний заработок за все время вынужденного прогула. Есть ли у администрации какая-то возможность уволить такого работника?

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту за правильное решение задачи и сделанные выводы;
- оценка «хорошо» выставляется студенту за правильное решение задачи без аргументированных выводов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за решение задачи с одной ошибкой, и без выводов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту за неправильное решение задачи.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 8

№ п/п	Вопросы к зачету
1	Понятие трудового договора и его функции
2	Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, предметом

№ п/п	Вопросы к зачету
	которых является выполнение работ или оказание услуг
3	Стороны трудового договора
4	Содержание трудового договора
5	Виды трудовых договоров
6	Основания для заключения срочного трудового договора
7	Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу
8	Аннулирование трудового договора
9	Юридические гарантии при заключении трудового договора
10	Трудовая книжка и порядок ее ведения
11	Испытание при приеме на работу
12	Изменение трудового договора
13	Понятие и отличие перевода от перемещения
14	Виды переводов
15	Отстранение от работы
16	Основания прекращения трудового договора, их классификация
17	Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника
18	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий: основания и порядок
19	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника

№ п/п	Вопросы к зачету
20	Что понимается под персональными данными работника
21	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
22	Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора
23	Правовые последствия незаконных переводов и увольнений
24	Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства.
25	Особенности регулирования труда работников с пониженной трудоспособностью
26	Какой продолжительности требуется стаж для назначения пенсии медицинским работникам
27	Что понимается под испытательным сроком
28	Особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству
29	Назовите основные критерии, отграничивающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом
30	Особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом
31	Работы, на которых ограничивается применение труда женщин
32	Чем отличается перемещение от перевода?
33	Какие виды переводов Вам известны?
34	В каких случаях при переводе не требуется согласия работника
35	Особенности, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений в отношении беременных женщин, озвученных в нормах ТК
36	Что такое аннулирование трудового договора?
37	Раскройте понятие ученического договора
38	В чем состоят особенности регулирования труда несовершеннолетних
39	В чем состоят особенности регулирования труда совместителей

№ п/п	Вопросы к зачету
40	Как соотносятся понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение»
41	Какие существуют юридические гарантии охраны прав некоторых категорий работников при увольнении
42	Каковы правовые последствия незаконных увольнений

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
8	Зачет	«зачтено»	Выставляется студенту, показавшему всесторонние, системные и глубокие знания материала, усвоивший взаимосвязи основных понятий и правовых институтов, их содержание, проявивший творческие способности в понимании и изложении материала по программе курса, знающий фактические данные и способный их анализировать.
		«не зачтено»	Выставляется студенту, если он не владеет основными понятиями, категориями, терминами, не точно воспроизводит учебный материал, не выделяет главные идеи и не понимает сущности пройденного материала

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Репетева О.Е.	Трудовое право [Электронный ресурс] : электрон. учеб. пособие / О. Е. Репетева ; ТГУ ; Ин-т права ; каф. "Предпринимательское и трудовое право". - ТГУ. - Тольятти : ТГУ, 2016. - 264 с. - Библиогр.: с. 251-260. - Глоссарий: с. 261-264. - ISBN 978-5-8259-0897-7 : 1-00.	Электронное учебное пособие	2016	Электронный каталог ТГУ
2.	Карпова А. В.	Трудовое право : учебное пособие / А.В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - ISBN 978-5-16-107900-3.	Учебное пособие	2020	ЭБС «Znanium»
3.	Резепова В. Е.	Трудовое право : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8.	Учебное пособие	2019	ЭБС "IPRbooks"

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Дзгоева-Сулейманова Ф. О.	Трудовое право : в вопросах и ответах : учеб. пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. - Москва : Проспект, 2018. - 262, [1] с. - ISBN 978-5-392-26375-2. - 202-00.	Учебное пособие	2018	Электронный каталог ТГУ

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
2.	Лебедев В. М.	Лебедев В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. В. М. Лебедева. — Москва : Норма : ИНФРА М, 2019. — 480 с. - ISBN 978-5-16-105998-2.	Монография	2019	ЭБС «Znanium»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience [Электронный ресурс] : мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalitics, 2016– . – Режим доступа : apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс] : реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004– . – Режим доступа : scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва : НЭБ, 2000– . – Режим доступа : elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» [Электронный ресурс] : интернет-портал. – Режим доступа : https://sudrf.ru/. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
- Портал правовой статистики. Генеральная прокуратура Российской Федерации [Электронный ресурс] : – Режим доступа : http://crimestat.ru/ – Загл. с экрана. – Яз. рус.
- Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. [Электронный ресурс] : – Режим доступа : http://pravo.gov.ru. Загл. с экрана. – Яз. рус.
- Официальный сайт Тольяттинского государственного университета. URL: http://www.tltsu.ru/

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Справочно-правовая систем Консультант Плюс. Онлайн версия: http://www.consultant.ru/online/	Договор №1522 от 25.12.2015 Бессрочно
2	Windows	Бессрочно
3	Office Standards	Бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (Э-702)	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации
2	Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет