

Бизнес-магистратура Трудовой консалтинг





Бизнес-магистратура Трудовой консалтинг

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: TECH Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн
- » Программа предназначена для: профессионалов, желающих специализироваться в области трудового права

Веб-доступ: www.techitute.com/ru/school-of-business/executive-master-degree/master-labor-advisory

Оглавление

01	02	03	04
Добро пожаловать	Почему стоит учиться в TECH	Почему именно наша программа?	Цели
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
стр. 4	стр. 6	стр. 10	стр. 14
	05	06	07
	Компетенции	Структура и содержание	Методология
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 20	стр. 24	стр. 38
	08	09	10
	Профиль наших учащихся	Руководство курса	Влияние на карьеру
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	стр. 46	стр. 50	стр. 54
		11	12
		Преимущества для вашей компании	Квалификация
		<hr/>	<hr/>
		стр. 58	стр. 62

01

Добро пожаловать

Текущая экономическая ситуация становится все более сложной и глобализированной, что оказывает явное влияние на трудовые отношения. В этом контексте требуются глубокие технические и практические знания в области консультирования по трудовому праву, которое является ключевым элементом в управлении производственными организациями. В этом смысле специализация, которую предлагает студентам ТЕСН Технологический университет, направлена на то, чтобы дать им комплексное видение трудового права и права социального обеспечения с теоретической и практической точки зрения.

Таким образом, она предлагает строгое и специализированное знание различных проблем, которые могут возникнуть в области трудовых договоров и консультаций, решенных с помощью инновационного метода, чтобы обеспечить глобальное видение отношений, которые могут возникнуть между наиболее значимыми фигурами в этой области и в координации с положениями международных конвенций и европейского и законодательства.



Бизнес-магистратура в области трудового консалтинга
ТЕСН Технологический университет



“

Войдите в сложный мир трудового консалтинга и приобретите навыки, необходимые для успешной ежедневной практики”

02

Почему стоит учиться в ТЕСН?

ТЕСН — это крупнейшая бизнес-школа 100% онлайн-формата в мире. Мы являемся элитной бизнес-школой с образовательной моделью с самыми высокими академическими стандартами. Международный высокопроизводительный центр интенсивного обучения управленческим навыкам.



“

TECH – это передовой технологический университет, который предоставляет все свои ресурсы в распоряжение студентов, чтобы помочь им достичь успеха в бизнесе”

В TECH Технологическом университете



Инновации

Мы предлагаем вам модель онлайн-обучения, сочетающую в себе новейшие образовательные технологии и максимальную педагогическую строгость. Уникальный метод с высочайшим международным признанием, который даст вам возможность развиваться в мире постоянных перемен, где инновации играют ключевую роль в деятельности каждого предпринимателя.

"История успеха Microsoft Europe" за включение в программы инновационной интерактивной мультимедиа-системы.



Высокие требования

Чтобы поступить в TECH, не потребуются большие затраты. Чтобы учиться у нас, вам не нужно делать большие инвестиции. Однако для того, чтобы получить диплом в TECH, необходимо проверить уровень знаний и возможностей студента. Наши академические стандарты очень высоки...

95%

студентов TECH успешно завершают обучение



Нетворкинг

Профессионалы со всего мира принимают участие в TECH, чтобы вы смогли создать большую сеть контактов, полезных для вашего будущего.

100 000+

менеджеров, прошедших ежегодную подготовку

200+

разных национальностей



Расширение прав и возможностей

Развивайтесь наряду с лучшими компаниями и профессионалами, обладающими большим авторитетом и влиянием. Мы создали стратегические альянсы и ценную сеть контактов с основными экономическими субъектами на 7 континентах.

+500+

соглашений о сотрудничестве с лучшими компаниями



Талант

Наша программа - это уникальное предложение для раскрытия вашего таланта в мире бизнеса. Возможность, с помощью которой вы сможете заявить о своих интересах и видении своего бизнеса.

TECH помогает студентам показать миру свой талант при прохождении этой программы.



Мультикультурный контекст

Обучаясь в TECH, студенты могут получить уникальный опыт. Вы будете учиться в многокультурном контексте. В данной программе мы применяем глобальный подход, благодаря которому вы сможете узнать о том, как работают в разных частях света, собрать самую свежую информацию, которая наилучшим образом соответствует вашей бизнес-идее.

Наши студенты представляют более 200 национальностей.



TECH стремится к совершенству и для этого обладает рядом характеристик, которые делают его уникальным университетом:



Анализ

TECH исследует критическую сторону студента, его способность задавать вопросы, навыки решения проблем и навыки межличностного общения.



Академическое превосходство

TECH предлагает студентам лучшую методику онлайн-обучения. Университет сочетает метод *Relearning* (наиболее признанная во всем мире методология последипломного обучения) с «методом кейсов» Гарвардской школы бизнеса. Традиции и современность в сложном балансе и в контексте самого требовательного академического маршрута.



Экономия за счет масштаба

TECH — крупнейший в мире онлайн-университет. В его портфолио насчитывается более 10 000 университетских последипломных программ. А в новой экономике **объем + технология = разорительная цена**. Таким образом, мы заботимся о том, чтобы учеба для вас была не такой дорогой, как в другом университете.



Учитесь у лучших

Наши преподаватели объясняют в аудиториях, что привело их к успеху в их компаниях, работая в реальном, живом и динамичном контексте. Преподаватели, которые полностью посвящают себя тому, чтобы предложить вам качественную специализацию, которая позволит вам продвинуться по карьерной лестнице и выделиться в мире бизнеса.

Преподаватели представляют 20 различных национальностей.



В TECH у вас будет доступ к самому строгому и современному методу кейсов в академической среде"

03

Почему именно наша програм?

Прохождение программы TECH увеличит ваши шансы достичь профессиональный успех в области высшего менеджмента.

Это задача, которая требует усилий и самоотдачи, но которая открывает дверь в многообещающее будущее. Вы будете учиться у лучших преподавателей и по самой гибкой и инновационной образовательной методологии.



“

У нас самый престижный преподавательский состав и самый полный учебный план на рынке, что позволяет нам предложить вам обучение на самом высоком академическом уровне”

Эта программа обеспечит вам множество преимуществ в трудоустройстве и вопросах личного развития, включая следующие:

01

Дать решающий толчок карьере студента

Мы даем вам возможность взять под контроль свое будущее и полностью раскрыть свой потенциал. Пройдя нашу программу, вы приобретете необходимые навыки, чтобы за короткий срок добиться положительных изменений в своей карьере.

70% студентов этой специализации добиваются успешных изменений в своей карьере менее чем за 2 года.

02

Разрабатывать стратегическое и глобальное видение компании

Мы предлагаем вам глубокое понимание общего менеджмента, чтобы вы узнали, как каждое решение влияет на различные функциональные области компании.

Наше глобальное видение компании улучшит ваше стратегическое мышление.

03

Закрепиться в высшем руководстве предприятия

Обучение в TECH открывает двери в профессиональную среду, в которой студенты смогут позиционировать себя в качестве руководителей высокого уровня, обладающих широким видением международной среды.

Вы будете работать над более чем 100 реальными кейсами из области высшего менеджмента.

04

Брать на себя новые обязанности

Мы покажем вам последние тенденции, разработки и стратегии для осуществления вашей профессиональной деятельности в меняющихся условиях.

45% наших студентов получают повышение внутри компании.

05

Получить доступ к мощной сети контактов

TECH формирует своих студентов, чтобы максимально расширить их возможности. Студенты с теми же интересами и желанием развиваться. Таким образом, можно будет обмениваться контактами партнеров, клиентов или поставщиков.

Вы найдете сеть контактов, необходимых для вашего профессионального развития.

06

Разрабатывать свой бизнес-проект в строгой последовательности

Вы получите глубокое стратегическое видение, которое поможет вам разработать собственный проект, принимая во внимание различные направления деятельности компании.

20% наших студентов разрабатывают собственную бизнес-идею.

07

Совершенствовать свои софт-скиллы и управленческие умения

Мы помогаем вам применять и развивать полученные знания и совершенствовать навыки межличностного общения, чтобы стать лидером, который меняет мир к лучшему.

Улучшите свои коммуникативные и лидерские навыки и продвигайтесь по карьерной лестнице.

08

Стать частью эксклюзивного сообщества

Мы предлагаем вам возможность стать частью сообщества элитных менеджеров, крупных компаний, известных институтов и квалифицированных преподавателей из самых престижных университетов мира: сообщества TECH Технологического университета.

Мы даем вам возможность специализироваться с командой признанных преподавателей на международной сцене.

04

Цели

Эта программа предназначена для укрепления ваших навыков в области трудового консалтинга, а также для развития новых знаний и навыков, которые будут необходимы для вашего профессионального развития. По окончании программы студенты смогут принимать глобальные решения с инновационной перспективой и международным видением.



“

Одна из наших основных задач – помочь вам развить необходимые навыки для специализации в области трудового консалтинга”

TECH делает цели своих студентов своими собственными
Мы работаем вместе для достижения этих целей

Бизнес-магистратура в области трудового консалтинга научит вас:

01

Приобретать всесторонние знания об определяющих характеристиках трудовых отношений и иметь представление о различных формах организации бизнеса и последующих трудовых обязанностях, которые могут возникнуть в результате таких решений

02

Знать о своих правах в зависимости от типа заключенного договора, чтобы избежать возможного мошенничества

03

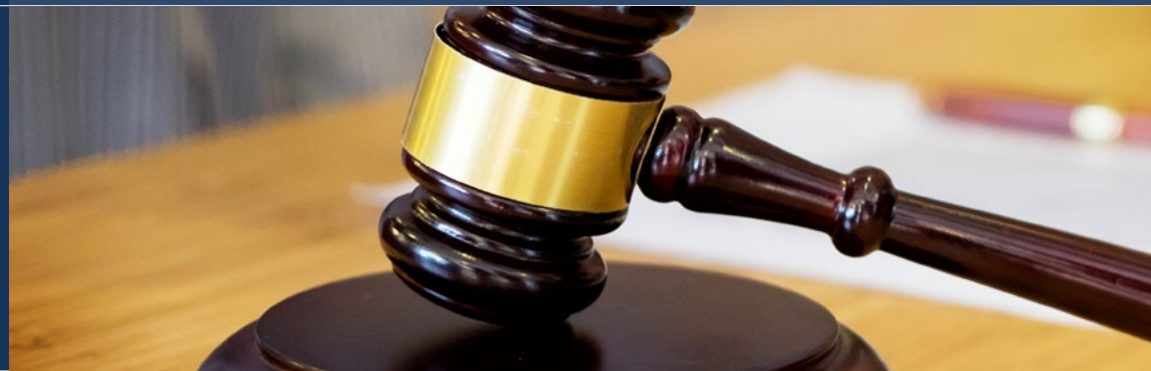
Знать основные права и обязанности работников, в частности, защиту их основных прав

04

Консультировать по вопросам мониторинга трудовой деятельности с помощью технологических средств и последствия, которые могут возникнуть, если такой мониторинг осуществляется в нарушение прав работников

05

Обладать базовыми навыками, позволяющими предоставлять консультации по повседневным задачам управления трудовыми ресурсами



06

Ознакомиться с регистрацией рабочего времени, рабочими часами, сверхурочной работой, перерывами на отдых, праздниками, изменением условий труда, отпуском, прекращением действия контракта и отгулами

08

Приобретать навыки консультирования по вопросам свободы профсоюзов, зная все конфликтные моменты, связанные с этим фундаментальным правом и органическим законом, который его развивает

09

Приобретать знания в области выборов законного представительства работников, прав, гарантий и других прерогатив, связанных с представительским мандатом

07

Обладать всеми элементами, позволяющими проводить процедуру увольнения обоснованно и законно, в то же время консультанты работников будут обладать инструментами, помогающими противостоять данному решению компании или проконсультировать работника, в случае увольнения по собственному желанию

10

Приобретать базовые знания об основном праве на забастовку, процедуре ее проведения и ее пределах



11

Изучить, как регистрировать работников, как их оформлять и сколько за них платить

12

Знать о правонарушениях, которые могут возникнуть в случае несоблюдения требований и обязательств в области социального обеспечения

13

Приобретать навыки работы с социальными выплатами, которые влияют на трудовой договор: рождение, причинное событие, продолжительность, размер, приостановление и/или прекращение

14

Знать, какие обязательства и ответственность возлагаются на компании и куда работники могут обратиться в случае несоблюдения мер по охране здоровья и безопасности



15

Ознакомиться с различными источниками, из которых к компании могут быть применены санкции за несоблюдение этих мер

16

Приобретать необходимые навыки, чтобы иметь возможность подать судебный иск в пределах социальной юрисдикции и справиться с последующими задачами в рамках процессуального процесса

17

Приобретать базовые знания, позволяющие обжаловать судебные решения либо в вынесшем судебном органе, либо в апелляции, а также о кассационном производстве для унификации доктрины

18

Изучать правовые вопросы, возникающие в процессе принудительного исполнения судебных решений



05

Компетенции

После прохождения аттестации по Специализированной магистратуре в области трудового консалтинга специалист приобретает профессиональные навыки, необходимые для качественной и обновленной практики, основанной на самой инновационной методологии преподавания.



“

Эта программа позволит вам приобрести навыки, необходимые для того, чтобы более успешно выполнять свою повседневную работу”

01

Иметь комплексное представление о трудовом праве и праве социальной защиты

02

Успешно решать вопросы, возникающие в процессе профессионального развития государственных или частных организаций, как в компаниях, так и в юридических фирмах или в юридических консалтинговых фирмах

03

Распознавать условия найма, применяемые в зависимости от источников трудового права

04

Знать наиболее целесообразные формы заключения контрактов с учетом потребностей компаний

05

Обладать высокими знаниями о договоре как инструменте установления условий труда и ряда других вопросов, направленных на организацию трудовых отношений

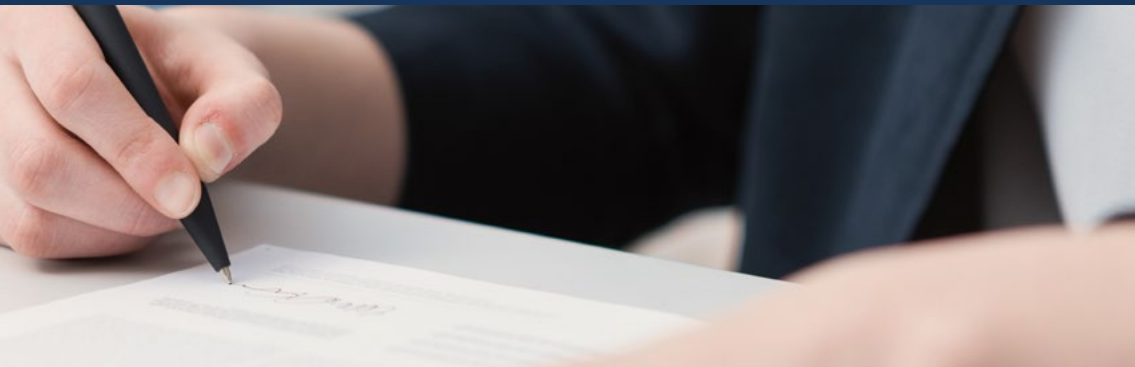


06

Иметь общее представление о завершении трудовых отношений

08

Реагировать на потребности компании в отношении изменчивых трудовых отношений



09

Решение проблем, возникающих на рабочем месте

07

Эффективно подходить к процессу отбора и найма, знать все необходимые вопросы, связанные с приходом работника в компанию

10

Подавать судебный иск в пределах социальной юрисдикции и решать последующие задачи в рамках процедурного процесса

06

Структура и содержание

Бизнес-магистратура в области трудового консалтинга – это индивидуальная программа, которая проводится в 100% онлайн-формате, так что студенты могут выбрать время и место, которые лучше всего соответствуют их занятости, расписанию и интересам.

Эта 12-месячная программа задумана как уникальный и увлекательный опыт, который заложит основу для вашего профессионального успеха в области трудового консалтинга.



““

*Мы поможем вам развить ваши
навыки и умения в области
трудового консалтинга благодаря
этому комплексному учебному плану”*

Учебный план

Бизнес-магистратура в области трудового консалтинга от TECH Технического университета – это интенсивная программа, которая готовит студентов к решению проблем и принятию деловых решений в области трудового консалтинга.

Содержание программы призвано способствовать развитию управленческих навыков, позволяющих принимать более взвешенные решения в условиях неопределенности. На протяжении 1500 часов обучения студенты будут анализировать множество практических кейсов в ходе индивидуальной работы. Тем самым, вы сможете погрузиться в реальные ситуации в сфере бизнеса.

Таким образом, в данной Специализированной магистратуре углубленно рассматриваются вопросы трудового консалтинга со стратегической, международной и инновационной точек зрения.

Учебный план, разработанный для студентов, направлен на их профессиональное развитие и подготовку к достижению высоких результатов в области трудового права. Программа, которая учитывает ваши потребности и потребности вашей компании благодаря инновационному содержанию, основанному на последних тенденциях, и поддерживается лучшей образовательной методикой и исключительным преподавательским составом, которые дадут вам навыки креативного и эффективного решения критических ситуаций.

Эта программа рассчитана на 12 месяцев и состоит из 10 модулей:

Модуль 1	Трудовые отношения, работодатель и трудовой договор
Модуль 2	Условия заключения трудового договора и полномочия работодателя
Модуль 3	Изменчивость трудовых отношений: рабочее время, время отдыха, изменение условий и прерывание трудовых отношений
Модуль 4	Прекращение трудовых отношений
Модуль 5	Профсоюз и модель представительства в компании
Модуль 6	Соглашения между компаниями и коллективные переговоры
Модуль 7	Право социального обеспечения
Модуль 8	Предотвращение профессиональных рисков: обязательства и ответственность
Модуль 9	Трудовой процесс: декларативная защита (общая часть и процессуальные условия)
Модуль 10	Трудовой процесс: средства обжалования и защита прав в исполнительном производстве



Где, когда и как учиться?

ТЕСН Технологический университет предлагает возможность пройти программу Специализированной магистратуры в области трудового консалтинга полностью в формате онлайн. В течение 12 месяцев специализации студенты смогут в любое время получать доступ ко всему содержанию этой программы, что позволит им самостоятельно управлять своим учебным временем.

Уникальный, ключевой и решающий опыт обучения для повышения вашего профессионального роста.

Модуль 1. Трудовые отношения, работодатель и трудовой договор

1.1. Источники трудового права I

- 1.1.1. Трудовое содержание Конституции Испании 1978 года
- 1.1.2. Международные и наднациональные нормы
- 1.1.3. Нормативные акты, имеющие законную силу
- 1.1.4. Правила и другие нормативные положения

1.2. Источники трудового права II

- 1.2.1. Коллективный договор как особый источник трудового права
- 1.2.2. Индивидуальный трудовой договор
- 1.2.3. Обычаи и общие принципы права
- 1.2.4. Наиболее выгодное условие
- 1.2.5. Критерии организации между конфликтующими трудовыми стандартами

1.3. Концепция работника: уточняющие замечания и серые зоны

- 1.3.1. Условия обеспечения занятости: услуги личного характера, волонтерство, компенсационный характер, зависимость и иждивенчество
- 1.3.2. Особые трудовые отношения
- 1.3.3. Деятельность, не включенная в трудовое законодательство

1.4. Работодатель I

- 1.4.1. Понятие работодателя в трудовом праве
- 1.4.2. Компания, рабочее место и производственная единица
- 1.4.3. Группы компаний для трудовых целей
- 1.4.4. Аутсорсинг услуг: контракты и субконтракты

1.5. Работодатель II

- 1.5.1. Незаконный перевод работников
- 1.5.2. Передача компании

1.6. Отбор и найм работников

- 1.6.1. Процесс найма работников
- 1.6.2. Процесс подбора персонала
- 1.6.3. Дискриминация при трудоустройстве
- 1.6.4. Меры позитивной деятельности при найме на работу

1.7. Трудовой договор: ограничения и основные элементы

- 1.7.1. Способность к выполнению работы
- 1.7.2. Ограничения на трудоустройство несовершеннолетних
- 1.7.3. Форма трудового договора
- 1.7.4. Неэффективность трудового договора
- 1.7.5. Основной экземпляр трудового договора
- 1.7.6. Защита личных данных

1.8. Соглашения, дополняющие трудовой договор

- 1.8.1. Соглашение о полной самоотдаче или эксклюзивности в предоставлении трудовых услуг
- 1.8.2. Принцип непрерывности деятельности
- 1.8.3. Послеконтрактное соглашение о неконкуренции

1.9. Правовой режим испытательного срока

- 1.9.1. Договор на испытательный срок и его продолжительность
- 1.9.2. Бесплатный вывод средств в течение испытательного срока
- 1.9.3. Прекращение работы на испытательном сроке в период беременности

1.10. Права работников на интеллектуальную собственность

- 1.10.1. Право на пользование интеллектуальной собственностью: требования и сфера применения
- 1.10.2. Право на пользование программной собственностью
- 1.10.3. Моральные права

Модуль 2. Условия заключения трудового договора и полномочия работодателя**2.1. Бессрочный договор**

- 2.1.1. Обычный бессрочный договор
- 2.1.2. Поддержка бессрочного договора
- 2.1.3. Бессрочный и срочный трудовой договор

2.2. Временная занятость I

- 2.2.1. Договор на выполнение определенной работы или услуг
- 2.2.2. Временный договор в связи с производственными обстоятельствами
- 2.2.3. Временный договор

2.3. Временная занятость II

- 2.3.1. Договор на обучение и стажировку
- 2.3.2. Договор о прохождении стажировки

2.4. Временная занятость III

- 2.4.1. Общие положения для временной занятости
- 2.4.2. Другие формы временной занятости
- 2.4.3. Агентства по временной занятости (ЕТТ)

2.5. Договор на неполный рабочий день и его разновидности

- 2.5.1. Обычный договор на неполный рабочий день
- 2.5.2. Особенности договора на неполный рабочий день
- 2.5.3. Дополнительные часы работы
- 2.5.4. Частичный выход на пенсию и льготный контракт

2.6. Телеработа и дистанционная работа

- 2.6.1. Добровольный характер дистанционной работы
- 2.6.2. Требования, обязательные для соблюдения в договоре
- 2.6.3. Рабочий день и право на отключение
- 2.6.4. Управление трудовой деятельностью

2.7. Право на эффективную работу и основные права работников

- 2.7.1. Право на эффективную работу
- 2.7.2. Основные права, относящиеся к трудовым отношениям
- 2.7.3. Основные права, не относящиеся к трудовым отношениям
- 2.7.4. Возмещение ущерба: моральный ущерб

2.8. Обязанности работника

- 2.8.1. Обязанность не конкурировать с деятельностью компании
- 2.8.2. Обязанность добросовестного исполнения обязанностей
- 2.8.3. Обязанность соблюдать меры безопасности и охраны труда
- 2.8.4. Обязанность выполнять приказы и распоряжения работодателя

2.9. Управленческая власть и новые технологические механизмы управления

- 2.9.1. Управленческая власть предпринимателя
 - 2.9.1.1. Контроль за сейфами и личными вещами
- 2.9.2. Управленческая власть и новые механизмы надзора и контроля
 - 2.9.2.1. ИТ-контроль технологических инструментов
 - 2.9.2.2. Контроль с помощью систем геолокации или GPS
 - 2.9.2.3. Контроль с помощью систем видеонаблюдения

2.10. Определение трудовых льгот и функциональной мобильности

- 2.10.1. Определение трудовой льготы: общие аспекты
- 2.10.2. Система классификации профессий: профессиональные группы
- 2.10.3. Функциональная мобильность и принцип изменения трудового договора «*ius variandi*»
 - 2.10.3.1. Общие требования: квалификация и уважение достоинства работника
 - 2.10.3.2. Функциональная мобильность в рамках профессиональной группы: горизонтальная
 - 2.10.3.3. Функциональная мобильность вне профессиональной группы: вертикальная

Модуль 3. Изменчивость трудовых отношений: рабочее время, время отдыха, изменение условий и прерывание трудовых отношений

3.1. Рабочее время: рабочий день

- 3.1.1. Обычный рабочий день
 - 3.1.1.1. Продолжительность рабочего дня
 - 3.1.1.2. Распределение рабочего дня
- 3.1.2. Особые рабочие дни в связи с мероприятиями
- 3.1.3. Особые рабочие дни по личным обстоятельствам
- 3.1.4. Обязанность регистрации
- 3.1.5. Сверхурочные часы работы
 - 3.1.5.1. Описание и классификация
 - 3.1.5.2. Характер
 - 3.1.5.3. Компенсация за их реализацию
 - 3.1.5.4. Запреты
 - 3.1.5.5. Регистры
 - 3.1.5.6. График работы
- 3.1.6. Расписание
- 3.1.7. Работа в ночное время и работники ночной смены
- 3.1.8. Работа по сменам

3.2. Адаптация рабочего времени и право на баланс между работой и личной жизнью

- 3.2.1. Сокращение рабочего времени для ухода за грудными детьми
- 3.2.2. Отсутствие или сокращение рабочего времени в связи с преждевременными родами или госпитализацией новорожденного ребенка
- 3.2.3. Сокращение рабочего времени по причинам законной опеки над несовершеннолетними, членами семьи или инвалидами
- 3.2.4. Сокращение рабочего времени или адаптация в случае, если несовершеннолетний страдает от онкологических или любых других серьезных заболеваний
- 3.2.5. Сокращение рабочего времени в связи с гендерным насилием или терроризмом
- 3.2.6. Сокращение рабочего времени для прохождения обучения по ППР

3.3. Режим отдыха и ежегодных отпусков

- 3.3.1. Рабочий календарь
- 3.3.2. Режим отдыха
 - 3.3.2.1. Отдых в течение рабочего дня
 - 3.3.2.2. Отдых между рабочими днями
 - 3.3.2.3. Еженедельный отдых
- 3.3.3. Рабочие праздничные дни
- 3.3.4. Отпуск
 - 3.3.4.1. Начало, продолжительность и начисление
 - 3.3.4.2. Пропорциональность и вычисляемые периоды
 - 3.3.4.3. Совпадение отпусков со случаями временной нетрудоспособности
 - 3.3.4.4. Время, проведенное в отпуске
 - 3.3.4.5. Оплачиваемый статус и возможность замены

3.4. Пособие на выплату заработной платы

- 3.4.1. Понятие и функции заработной платы
- 3.4.2. Оплата труда в денежной и натуральной форме
- 3.4.3. Выплаты, не относящиеся к заработной плате
- 3.4.4. Системы оплаты труда: порядок их установления
- 3.4.5. Структура заработной платы
 - 3.4.5.1. Базовая заработная плата
 - 3.4.5.2. Надбавки к заработной плате
 - 3.4.5.3. Унификация надбавок к заработной плате
- 3.4.6. Дополнительные выплаты
- 3.4.7. Определение размера заработной платы
 - 3.4.7.1. Минимальная межпрофессиональная заработная плата
 - 3.4.7.2. Заработная плата специалиста
 - 3.4.7.3. Договорная заработная плата
- 3.4.8. Механизм начисления и компенсации заработной платы
- 3.4.9. Выплата заработной платы
- 3.4.10. Защита заработной платы
 - 3.4.10.1. Неприкосновенность заработной платы
 - 3.4.10.2. Заработная плата как льготный кредит
- 3.4.11. Гарантийный фонд заработной платы

3.5. Географическая мобильность работников

- 3.5.1. Понятие и характеристики
- 3.5.2. Правовой режим переводов
 - 3.5.2.1. Концепция
 - 3.5.2.2. Причинный элемент
 - 3.5.2.3. Виды переводов
 - 3.5.2.4. Порядок действий
- 3.5.3. Правовой статус командировок
 - 3.5.3.1. Концепция
 - 3.5.3.2. Причинный элемент
 - 3.5.3.3. Порядок действий
 - 3.5.3.4. Эффекты

3.6. Существенное изменение условий труда

- 3.6.1. Сфера применения статьи 41 ЕТ и исключенные случаи
- 3.6.2. Причинный элемент
- 3.6.3. Условия работы, подлежащие изменениям
- 3.6.4. Понятие существенной модификации
- 3.6.5. Тип существенной модификации: индивидуальная или коллективная
- 3.6.6. Порядок действий
 - 3.6.6.1. Индивидуальная модификация
 - 3.6.6.2. Коллективная модификация
- 3.6.7. Существенное изменение условий труда, предусмотренных установленным законом коллективным договором: Статья 82.3 ЕТ

3.7. Изменение условий труда по решению работника

- 3.7.1. Акции
 - 3.7.1.1. Концепция
 - 3.7.1.2. Правовой режим
- 3.7.2. Воссоединение семьи
- 3.7.3. Назначение
- 3.7.4. Правовой режим
- 3.7.5. Объективные причины
 - 3.7.5.1. Защита женщин-работниц, ставших жертвами гендерного насилия и терроризма
 - 3.7.5.2. Защита лиц с ограниченными возможностями
 - 3.7.5.3. Защита физической неприкосновенности работника

3.8. Прерывание трудовой деятельности: оплачиваемый отпуск

- 3.8.1. Понятие и характеристики
- 3.8.2. Типология разрешений
- 3.8.3. Другие случаи прерывания работы по причинам, не зависящим от работника
- 3.8.4. Последствия и удовлетворение

3.9. Приостановление действия трудового договора по причинам делового характера или форс-мажорным обстоятельствам

- 3.9.1. Понятие и характеристики
- 3.9.2. Основания для отстранения от работы
 - 3.9.2.1. Приостановление действия договора по инициативе обеих сторон
 - 3.9.2.2. Отстранение от работы в связи с временной нетрудоспособностью
 - 3.9.2.3. Отстранение от работы по семейным обстоятельствам
 - 3.9.2.4. Отстранение от работы по собственному желанию работника

- 3.9.2.5. Женщина-работник, пострадавшая от гендерного насилия
- 3.9.2.6. Реализация права на забастовку
- 3.9.2.7. Отстранение от работы по желанию компании
- 3.9.2.8. По дисциплинарным причинам
- 3.9.2.9. По причине юридического закрытия компании
- 3.9.3. Приостановка и сокращение рабочего времени по рабочим причинам
- 3.9.4. Приостановка и сокращение рабочего времени в связи с форс-мажорными обстоятельствами

3.10. Правовой режим трудового отпуска

- 3.10.1. Понятие и типология
- 3.10.2. Вынужденный отпуск
 - 3.10.2.1. Назначение или выбор на государственную должность
 - 3.10.2.2. Позиции профсоюзов
 - 3.10.2.3. Эффекты
- 3.10.3. Отпуск по уходу за детьми и членами семьи
 - 3.10.3.1. Предпосылки
 - 3.10.3.2. Эффекты
- 3.10.4. Добровольный отпуск
 - 3.10.4.1. Требования
 - 3.10.4.2. Эффекты

Модуль 4. Прекращение трудовых отношений**4.1. Прекращение действия трудового договора по совместному желанию сторон**

- 4.1.1. Прекращение действия трудового договора по взаимному соглашению сторон
 - 4.1.1.1. Концепция
 - 4.1.1.2. Требования
 - 4.1.1.3. Эффекты
- 4.1.2. Расторжение договора по основаниям, правомерно указанным в договоре: понятие и требования
- 4.1.3. Расторжение договора по истечении согласованного срока или выполнения работы или услуги, предусмотренной договором

4.2. Расторжение трудового договора по другим причинам, связанным со сторонами договора

- 4.2.1. Смерть, выход на пенсию, недееспособность или прекращение правосубъектности предпринимателя
- 4.2.2. Смерть, выход на пенсию или нетрудоспособность работника

4.3. Самовольный уход или уход работника с рабочего места

- 4.3.1. Понятие отставки и ухода с рабочего места
- 4.3.2. Отставка с уведомлением
- 4.3.3. Отставка с уведомлением
- 4.3.4. Формальные аспекты и последствия
- 4.3.5. Отставка высшего руководства

4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника в связи с нарушением со стороны работодателя

- 4.4.1. Расторжение договора в связи с нарушением условий договора: причины
 - 4.4.1.1. Существенные изменения, ущемляющие достоинство работника
 - 4.4.1.2. Невыплата или постоянные задержки
 - 4.4.1.3. Другие серьезные коммерческие нарушения
- 4.4.2. Порядок действий
- 4.4.3. Эффекты

4.5. Дисциплинарное увольнение

- 4.5.1. Понятие и характеристики
- 4.5.2. Причины
 - 4.5.2.1. Неоднократная неявка на работу или несоблюдение пунктуальности
 - 4.5.2.2. Недисциплинированность или неподчинение на работе
 - 4.5.2.3. Вербальные или физические оскорбления
 - 4.5.2.4. Нарушение договорной добросовестности и злоупотребление доверием при выполнении работы
 - 4.5.2.5. Постоянное и добровольное снижение производительности
 - 4.5.2.6. Постоянная алкогольная или наркотическая зависимость
 - 4.5.2.7. Дискриминационное притеснение работодателя или работников компании

- 4.5.3. Форма и порядок действий
 - 4.5.3.1. Письмо об увольнении
 - 4.5.3.2. Дата вступления в действие
 - 4.5.3.3. Уведомление работника об увольнении
- 4.5.4. Процедура дисциплинарного увольнения в случае законных представителей работников

4.6. Расторжение трудового договора по объективным причинам: объективное увольнение

- 4.6.1. Понятие и правовой режим
- 4.6.2. Причины
 - 4.6.2.1. Некомпетентность работника
 - 4.6.2.2. Неспособность адаптироваться к техническим изменениям на рабочем месте
 - 4.6.2.3. Экономические, технические, организационные и производственные причины
 - 4.6.2.4. Недостаточное бюджетное ассигнование

- 4.6.3. Формальные и процедурные требования
 - 4.6.3.1. Предоставление компенсации
 - 4.6.3.2. Письмо об увольнении
 - 4.6.3.3. Период уведомления и предоставление времени для поиска работы
- 4.6.4. Приоритет постоянства

4.7. Коллективное увольнение

- 4.7.1. Понятие и характеристики
- 4.7.2. Причины
 - 4.7.1.1. Экономические причины
 - 4.7.1.2. Организационные причины
 - 4.7.1.3. Технические причины
 - 4.7.1.4. Продуктивные причины
- 4.7.3. Сфера проявления причин: пороговые значения
- 4.7.4. Порядок действий
 - 4.7.4.1. Коллективный этап коллективного увольнения: период консультаций и переговорный процесс
 - 4.7.4.2. Индивидуальный этап коллективного увольнения
- 4.7.5. Краткая справка о коллективном увольнении в компаниях-банкротах

4.8. Увольнение по форс-мажорным обстоятельствам

- 4.8.1. Понятие форс-мажора
- 4.8.2. Порядок действий
- 4.8.3. Эффекты

4.9. Расторжение трудового договора с работниками государственного управления

- 4.9.1. Расторжение при прекращении действия договора
- 4.9.2. Дисциплинарное увольнение работников государственного управления
- 4.9.3. Увольнение по объективным причинам
- 4.9.4. Коллективное увольнение

4.10. Расторжение контрактов с высшим руководством

- 4.10.1. Снятие с должности по инициативе руководства
- 4.10.2. Увольнение *Ad Nutum* или без причины
- 4.10.3. Увольнение по дисциплинарным причинам
- 4.10.4. Пункты о «золотом парашюте» и о возмещении убытков в пользу управляющего
- 4.10.5. Расторжение договора в рамках процедуры банкротства

Модуль 5. Профсоюз и модель представительства в компании

5.1. Право профсоюзов и их конституционное признание

- 5.1.1. Международная модель: конвенция МОТ как мировой стандарт правового регулирования феномена профсоюзов
- 5.1.2. Юридическое признание профсоюзов в испанской правовой системе
 - 5.1.2.1. Предпосылки: возникновение и консолидация рабочих ассоциаций в Испании
 - 5.1.2.2. Конституционное признание свободы объединений
 - 5.1.2.3. Основное содержание
 - 5.1.2.4. Дополнительное содержание

5.2. Правовое регулирование: Органический закон о свободе объединения

- 5.2.1. Право на создание или учреждение профсоюзов
- 5.2.2. Правообладание: критерии включения, исключения и ограничения
- 5.2.3. Учредительная процедура профсоюзов: устав, регистрация, гласность
- 5.2.4. Индивидуальное право на принадлежность (субъективная свобода объединения)
- 5.2.5. Позитивная и негативная свобода
- 5.2.6. Оговорки о безопасности или "давление" профсоюзов
- 5.2.7. Вычет компанией профсоюзных взносов из заработной платы. Оплата компании за расходы по договору
- 5.2.8. Оплата за ведение коллективных переговоров

5.3. Крупнейшее профсоюзное представительство

- 5.3.1. Слушания по выборам
- 5.3.2. Иррадиация

5.4. Защита свободы объединения

- 5.4.1. Оспаривание профсоюзных уставов
- 5.4.2. Особый процесс по защите прав профсоюзов
- 5.4.3. Конституционная защита
- 5.4.4. Административная защита свободы объединений
- 5.4.5. Международная защита свободы объединений

5.5. Представление коллективных интересов и социальное согласование

- 5.5.1. Законные представители
- 5.5.2. Функции институционального участия
- 5.5.3. Социальный диалог
- 5.5.4. Участие в трехсторонних органах

5.6. Свобода объединений и коллективные переговоры

- 5.6.1. Структура коллективных переговоров
- 5.6.2. Уставные коллективные переговоры
- 5.6.3. Внеуставные коллективные переговоры и другие виды переговоров
- 5.6.4. Рамочные соглашения
- 5.6.5. Согласованные механизмы внутренней гибкости и коллективные договоры компании

5.7. Организация и деятельность профсоюзов в компаниях и органах государственной власти

- 5.7.1. Профсоюзные отделы компании и профсоюзные лидеры
- 5.7.2. Правовой режим: сфера действия и правовые виды
- 5.7.3. Функции и полномочия
- 5.7.4. Гарантии для представителей профсоюзов в компании
- 5.7.5. Представительство профсоюзов в органах государственного управления

5.8. Выборное представительство работников в компании

- 5.8.1. Единое представительство
- 5.8.2. Заводской совет
- 5.8.3. Представители от сотрудников
- 5.8.4. Межведомственный комитет
- 5.8.5. Процедура выборов представителей работников

5.9. Полномочия и компетенция институционализированного представительства

- 5.9.1. Гарантии для представителей трудящихся
- 5.9.2. Ответственность представителей работников: обязанность соблюдения конфиденциальности

5.10. Другие юридические представительства

- 5.10.1. Специальные комитеты *Ad Hoc*
- 5.10.2. Представители по профилактике и союзы по охране труда и технике безопасности
- 5.10.3. Представительство в союзах европейских компаний

Модуль 6. Соглашения между компаниями и меры коллективных спор**6.1. Уставной коллективный договор**

- 6.1.1. Понятие и характер коллективных переговоров
- 6.1.2. Виды коллективных договоров
- 6.1.3. Сфера применения коллективных договоров

6.2. Уставной коллективный договор и процесс переговоров

- 6.2.1. Стороны коллективного договора, легитимность переговоров и обязанные участники
- 6.2.2. Порядок составления коллективного договора
- 6.2.3. Содержание и границы действия коллективного договора

6.3. Уставной коллективный договор и его временное применение

- 6.3.1. Срок действия коллективного договора
- 6.3.2. Переживание закона (ультраактивность закона)
- 6.3.3. Неприменение коллективного договора

6.4. Отношения между конвенциями

- 6.4.1. Согласование коллективных договоров
- 6.4.2. Заключение и продление коллективных договоров

6.5. Соглашения с компанией

- 6.5.1. Виды договоров с компаниями
- 6.5.2. Соглашения с дочерними компаниями
- 6.5.3. Внесение изменений в соглашения с компанией
- 6.5.4. Соглашения с компанией по реорганизации производства
- 6.5.5. Неформальные соглашения или пакты с компанией
- 6.5.6. Порядок заключения соглашений с компанией

6.6. Автономные процедуры урегулирования споров

- 6.6.1. Медиация
- 6.6.2. Примирение
- 6.6.3. Арбитраж

6.7. Процессуальная форма коллективного спора или глобальные рамочные соглашения и общественные коллективные переговоры

- 6.7.1. Лица, имеющие право на возбуждение судебного дела
- 6.7.2. Перемены в данной особой форме
- 6.7.3. Последствия вынесенного решения

6.8. Право на забастовку: владение и типология

- 6.8.1. Владение правом на забастовку
- 6.8.2. Забастовка государственных служащих
- 6.8.3. Формы ведения забастовки

6.9. Порядок проведения забастовки

- 6.9.1. Призыв к забастовке
- 6.9.2. Управление забастовкой: забастовочный комитет
- 6.9.3. Окончание забастовки

6.10. Последствия забастовки и ограничения ее проведения

- 6.10.1. Последствия забастовки
- 6.10.2. Услуги по обеспечению безопасности и техническому обслуживанию
- 6.10.3. Минимальные услуги

Модуль 7. Право социального обеспечения

7.1. Защита от рисков

- 7.1.1. Социальные риски
- 7.1.2. Методы защиты от рисков и их развитие
- 7.1.3. Социальное обеспечение как показательный пример деятельности государства для улучшения благосостояния
- 7.1.4. Конституционная конфигурация системы социального обеспечения

7.2. Структура и состав системы

- 7.2.1. Два уровня защиты
- 7.2.2. Разделение по режимам
- 7.2.3. Область применения общего режима
- 7.2.4. Область применения особого режима для самозанятых работников
- 7.2.5. Последствия неправильного кадрового построения
- 7.2.6. Последствия двойного кадрового построения

7.3. Правовые отношения с органами социального обеспечения

- 7.3.1. Регистрация предпринимателя
- 7.3.2. Членство
- 7.3.3. Регистрация
- 7.3.4. Аннулирование
- 7.3.5. Административные и уголовные последствия несвоевременной регистрации или отсутствия регистрации
- 7.3.6. Особое соглашение с социальным обеспечением

7.4. Финансирование системы социального обеспечения

- 7.4.1. Различные системы финансирования
- 7.4.2. Источники финансирования системы Испании
- 7.4.3. Обязательство по внесению взносов
- 7.4.4. Административные и уголовные последствия невыполнения обязанности по внесению взносов
- 7.4.5. Распределение квоты
- 7.4.6. Сбор средств на социальное обеспечение

7.5. Общие правила социальной защиты

- 7.5.1. Причинно-следственные риски (несчастные случаи на производстве и профессиональное заболевание)
- 7.5.2. Привилегированное отношение к профессиональным рискам
- 7.5.3. Виды пособий по социальному обеспечению
- 7.5.4. Общие требования к доступу к социальной защите (требование регистрации и требования дефицита)

7.6. Размер пособий

- 7.6.1. Динамика пособий (признание, выплата и прекращение)
- 7.6.2. Обязательства по выплате пособий
- 7.6.3. Гарантии пособий

7.7. Защита от потери трудоспособности

- 7.7.1. Последствия нетрудоспособности
- 7.7.2. Пособие по временной нетрудоспособности
- 7.7.3. Компенсация за постоянные травмы, не приводящие к инвалидности
- 7.7.4. Постоянная нетрудоспособность
- 7.7.5. Пенсия в связи с пожизненной нетрудоспособности

7.8. Пособия, связанные с рождением или усыновлением ребенка

- 7.8.1. Учет риска во время беременности и грудного вскармливания
- 7.8.2. Пособие по совместной ответственности по уходу за младенцем
- 7.8.3. Пособия по родам и уходу за ребенком
- 7.8.4. Пособие по уходу за серьезно больными детьми

7.9. Пенсия по старости

- 7.9.1. Обычный выход на пенсию
- 7.9.2. Досрочный выход на пенсию
- 7.9.3. Поздний выход на пенсию
- 7.9.4. Случаи совмещения работы и пенсии (частичный выход на пенсию, активный выход на пенсию, гибкий выход на пенсию)

7.10. Защита от потери работы

- 7.10.1. Начисляемое пособие по безработице
- 7.10.2. Пособие по безработице
- 7.10.3. Пособие при прекращении деятельности для самозанятых профессионалов

Модуль 8. Предотвращение профессиональных рисков: обязательства и ответственность

8.1. Обязательство по профилактике 8.1.1. Общее содержание, сфера применения и ограничения 8.1.2. Налоговые обязательства 8.1.3. Оценка и планирование профилактической деятельности 8.1.4. Обязательства по подготовке и информированию 8.1.5. Обязательство по предоставлению рабочего оборудования и средств защиты 8.1.6. Обязательство по документации 8.1.7. Обязательство по учету и уведомлению о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях 8.1.8. Серьезный и неизбежный риск	8.2. Особое обязательство по наблюдению за состоянием здоровья 8.2.1. Ответственные субъекты. Сроки реализации 8.2.2. Принцип добровольности и его исключения 8.2.3. Результаты наблюдения за состоянием здоровья: доступ к информации и ее конфиденциальность	8.3. Особое обязательство по координации предпринимательской деятельности 8.3.1. Обязательства в случаях совмещения деятельности 8.3.2. Договоры и субдоговоры 8.3.3. Особое регулирование строительного сектора	8.4. Обязательство по защите определенных групп специалистов 8.4.1. Особо чувствительные работники, беременные и кормящие женщины, временные работники и работники агентств по временному трудоустройству 8.4.2. Предотвращение рисков при самозанятости
8.5. Обязательство по предотвращению психосоциальных рисков 8.5.1. Виды психосоциальных рисков 8.5.2. Профилактические меры 8.5.3. Право на цифровое отключение как способ защиты здоровья работников	8.6. Домогательства на работе как профессиональный риск 8.6.1. Притеснения на работе или <i>Моббинг</i> 8.6.2. Сексуальные домогательства и притеснения на гендерной почве 8.6.3. Различия с трудовым спором 8.6.4. Обязательство по предотвращению и профилактические меры	8.7. Административная ответственность в области предотвращения профессиональных рисков 8.7.1. Принципы полномочий администрации по наложению санкций 8.7.2. Ответственные стороны 8.7.3. Нарушения и санкции в области предотвращения профессиональных рисков 8.7.4. Процедура административного наказания 8.7.5. Отчет о нарушении как предпосылка для начала процедуры применения санкций	8.8. Уголовная ответственность в области предотвращения профессиональных рисков 8.8.1. Конкретные и общие правонарушения в области предотвращения профессиональных рисков 8.8.2. Сопутствующие ситуации правонарушения 8.8.3. Совместимость уголовной ответственности с другими видами ответственности 8.8.4. Субъективный объем уголовной ответственности 8.8.5. Юридическое лицо как лицо, несущее уголовную ответственность 8.8.6. Уголовная ответственность руководителей, управляющих и работников
8.9. Гражданская ответственность 8.9.1. Характер гражданской ответственности, возникающей в результате несчастного случая на работе и/или профессионального заболевания 8.9.2. Ответственность работодателя за действия своих работников 8.9.3. Ответственность за координацию деятельности: децентрализация производства и ответственность подрядчиков и субподрядчиков 8.9.4. Ответственность групп компаний 8.9.5. Обязанности производителей и поставщиков	8.10. Обязанности социального обеспечения 8.10.1. Доплата к пособиям и ее совместимость 8.10.2. Понятие и характер 8.10.3. Ответственные стороны		

Модуль 9. Трудовой процесс: декларативная опека (общая часть и процессуальные условия)

9.1. Система общих судов: суды и юрисдикция

- 9.1.1. Нормативно-правовые источники общей юрисдикции
- 9.1.2. Компетенция общего юрисдикционного порядка
- 9.1.3. Внесудебное урегулирование
- 9.1.4. Различные органы общего юрисдикционного порядка, функциональная и территориальная компетенция

9.2. Стороны судебного разбирательства

- 9.2.1. Понятие, вместимость, положение
- 9.2.2. Многосторонние разбирательства
- 9.2.3. Вмешательство Фонда гарантирования заработной платы

9.3. Уклонение от процесса

- 9.3.1. Предварительные действия
- 9.3.2. Примирение
- 9.3.3. Предварительное требование

9.4. Начало декларативного процесса

- 9.4.1. Подготовительные действия и ожидание доказательств
- 9.4.2. Обеспечительные меры и замораживание активов
- 9.4.3. Заявление: представление, принятие и исправление жалобы
- 9.4.4. Накопление исков и разбирательств
- 9.4.5. Порядок оплаты

9.5. Устное судебное разбирательство

- 9.5.1. Понятие устного судебного разбирательства и досудебного процесса
- 9.5.2. Судебное примирение
- 9.5.3. Аргументы сторон
- 9.5.4. Предъявление и получение доказательств
- 9.5.5. Выводы

9.6. Оспаривание увольнения

- 9.6.1. Утрата права на иск
- 9.6.2. Требования к исковому заявлению
- 9.6.3. Судебное решение и квалификация увольнения
- 9.6.4. Последствия заявления о справедливом увольнении
- 9.6.5. Последствия заявления о несправедливом увольнении
- 9.6.6. Последствия признания увольнения недействительным

9.7. Оспаривание дисциплинарных санкций

- 9.7.1. Недействительность санкции
- 9.7.2. Подтверждение санкции
- 9.7.3. Полная отмена санкции
- 9.7.4. Частичная отмена санкции
- 9.7.5. Невозможность обжалования судебного решения и его исключения

9.8. Расторжение договора по объективным причинам

- 9.8.1. Процесс увольнения по объективным причинам
- 9.8.2. Коллективные увольнения по экономическим, организационным, техническим или производственным причинам

9.9. Процедурные условия, связанные с разработкой трудового договора

- 9.9.1. Процесс отпуска
- 9.9.2. Процедура классификации профессий
- 9.9.3. Порядок географической модальности, существенного изменения условий труда и сокращения рабочего времени по экономическим, техническим, организационным или производственным причинам
- 9.9.4. Процесс предоставления отпуска по грудному вскармливанию и отпуска по семейным обстоятельствам

9.10. Процессы социального обеспечения

- 9.10.1. Законные представители
- 9.10.2. Предварительный иск и исчерпание досудебных процедур
- 9.10.3. Запрос
- 9.10.4. Последствия вынесенного решения

Модуль 10. Трудовой процесс: средства обжалования и защита прав в исполнительном производстве**10.1. Средства обжалования**

10.1.1. Общие положения

10.2. Апелляция на повторное рассмотрение

10.2.1. Решения, подлежащие апелляции
10.2.2. Порядок действий
10.2.3. Последствия отклонения и подтверждения апелляции на повторном рассмотрении

10.3. Процедура подачи жалобы

10.3.1. Решения, подлежащие апелляции
10.3.2. Порядок действий
10.3.3. Последствия отклонения и подтверждения жалобы

10.4. Кассационная апелляция

10.4.1. Общие положения
10.4.2. Решения, подлежащие апелляции
10.4.3. Порядок действий
10.4.4. Последствия отклонения и подтверждения апелляции

10.5. Кассационная жалоба

10.5.1. Общие положения
10.5.2. Решения, подлежащие апелляции
10.5.3. Рассмотрение апелляции в Социальной палате Верховного суда (Испания)
10.5.4. Последствия отклонения и подтверждения апелляции

10.6. Призыв к унификации доктрины

10.6.1. Общие положения
10.6.2. Решения, подлежащие апелляции
10.6.3. Основные требования к противоречию
10.6.4. Рассмотрение апелляции

10.7. Общие положения об исполнении труда

10.7.1. Исполнительные звания
10.7.2. Компетентный судебный орган
10.7.3. Легитимация исполнительного производства
10.7.4. Процедура исполнительного производства

10.8. Обычные исполнения

10.8.1. Общие положения
10.8.2. Наложение ареста на имущество: понятие, этапы и последствия наложения ареста
10.8.3. Порядок принудительного исполнения арестованного имущества
10.8.4. Выплата кредиторам
10.8.5. Корпоративное банкротство

10.9. Специальные исполнения

10.9.1. Исполнение решений об увольнении
10.9.2. Исполнение решений, вынесенных в отношении государственных органов
10.9.3. Коллективные исполнения

10.10. Временное исполнение

10.10.1. Общие положения
10.10.2. Временное исполнение судебных решений, предусматривающих выплату денежных средств
10.10.3. Временное исполнение судебных решений по делам о социальном обеспечении
10.10.4. Временное исполнение судебных решений по делам об увольнении

07

Методология

Данная учебная программа предлагает особый способ обучения. Наша методология разработана в режиме циклического обучения: **Relearning**.

Данная система обучения используется, например, в самых престижных медицинских школах мира и признана одной из самых эффективных ведущими изданиями, такими как **Журнал медицины Новой Англии**.





“

Откройте для себя методику *Relearning*, которая отвергает традиционное линейное обучение, чтобы показать вам циклические системы обучения: способ, который доказал свою огромную эффективность, особенно в предметах, требующих запоминания”

Бизнес-школа TECH использует метод кейсов для контекстуализации всего содержания

Наша программа предлагает революционный метод развития навыков и знаний. Наша цель - укрепить компетенции в условиях меняющейся среды, конкуренции и высоких требований.

“

С TECH вы сможете познакомиться со способом обучения, который опровергает основы традиционных методов образования в университетах по всему миру”



Эта программа подготовит вас к решению бизнес-задач в условиях неопределенности и достижению успеха в бизнесе.



Наша программа подготовит вас к решению новых задач в условиях неопределенности и достижению успеха в карьере.

Инновационный и отличный от других метод обучения

Эта программа TECH - интенсивная программа обучения, созданная с нуля для того, чтобы предложить менеджерам задачи и бизнес-решения на самом высоком уровне, на международной арене. Благодаря этой методологии ускоряется личностный и профессиональный рост, делая решающий шаг на пути к успеху.

Метод кейсов, составляющий основу данного содержания, обеспечивает следование самым современным экономическим, социальным и деловым реалиям.

“

В ходе совместной деятельности и рассмотрения реальных кейсов студент научится разрешать сложные ситуации в реальной бизнес-среде”

Метод кейсов является наиболее широко используемой системой обучения в лучших бизнес-школах мира на протяжении всего времени их существования. Разработанный в 1912 году для того, чтобы студенты-юристы могли изучать право не только на основе теоретического содержания, метод кейсов заключается в том, что им представляются реальные сложные ситуации для принятия обоснованных решений и ценностных суждений о том, как их разрешить. В 1924 году он был установлен в качестве стандартного метода обучения в Гарвардском университете.

Что должен делать профессионал в определенной ситуации? Именно с этим вопросом мы сталкиваемся при использовании метода кейсов - метода обучения, ориентированного на действие. На протяжении всей программы студенты будут сталкиваться с многочисленными реальными случаями из жизни. Им придется интегрировать все свои знания, исследовать, аргументировать и защищать свои идеи и решения.

Методология *Relearning*

TECH эффективно объединяет метод кейсов с системой 100% онлайн-обучения, основанной на повторении, которая сочетает различные дидактические элементы в каждом уроке.

Мы улучшаем метод кейсов с помощью лучшего метода 100% онлайн-обучения: *Relearning*.

Наша онлайн-система позволит вам организовать свое время и темп обучения, адаптируя его к вашему графику. Вы сможете получить доступ к содержанию с любого стационарного или мобильного устройства с выходом в интернет.

В TECH вы будете учиться по передовой методике, разработанной для подготовки руководителей будущего. Этот метод, играющий ведущую роль в мировой педагогике, называется *Relearning*.

Наша Бизнес-школа - единственный вуз, имеющий лицензию на использование этого успешного метода. В 2019 году нам удалось повысить общий уровень удовлетворенности наших студентов (качество преподавания, качество материалов, структура курса, цели...) по отношению к показателям лучшего онлайн-университета.



В нашей программе обучение не является линейным процессом, а происходит по спирали (мы учимся, разучиваемся, забываем и заново учимся). Поэтому мы дополняем каждый из этих элементов по концентрическому принципу. Благодаря этой методике более 650 000 выпускников университетов добились беспрецедентного успеха в таких разных областях, как биохимия, генетика, хирургия, международное право, управленческие навыки, спортивная наука, философия, право, инженерное дело, журналистика, история, финансовые рынки и инструменты. Наша методология преподавания разработана в среде с высокими требованиями к уровню подготовки, с университетским контингентом студентов с высоким социально-экономическим уровнем и средним возрастом 43,5 года.

Методика Relearning позволит вам учиться с меньшими усилиями и большей эффективностью, все больше вовлекая вас в процесс обучения, развивая критическое мышление, отстаивая аргументы и противопоставляя мнения, что непосредственно приведет к успеху.

Согласно последним научным данным в области нейронауки, мы не только знаем, как организовать информацию, идеи, образы и воспоминания, но и знаем, что место и контекст, в котором мы что-то узнали, имеют фундаментальное значение для нашей способности запомнить это и сохранить в гиппокампе, чтобы удержать в долгосрочной памяти.

Таким образом, в рамках так называемого нейрокогнитивного контекстно-зависимого электронного обучения, различные элементы нашей программы связаны с контекстом, в котором участник развивает свою профессиональную практику.



В рамках этой программы вы получаете доступ к лучшим учебным материалам, подготовленным специально для вас:



Учебный материал

Все дидактические материалы создаются преподавателями специально для студентов этого курса, чтобы они были действительно четко сформулированными и полезными.

Затем вся информация переводится в аудиовизуальный формат, создавая дистанционный рабочий метод TECH. Все это осуществляется с применением новейших технологий, обеспечивающих высокое качество каждого из представленных материалов.



Мастер-классы

Существуют научные данные о пользе экспертного наблюдения третьей стороны.

Так называемый метод обучения у эксперта укрепляет знания и память, а также формирует уверенность в наших будущих сложных решениях.



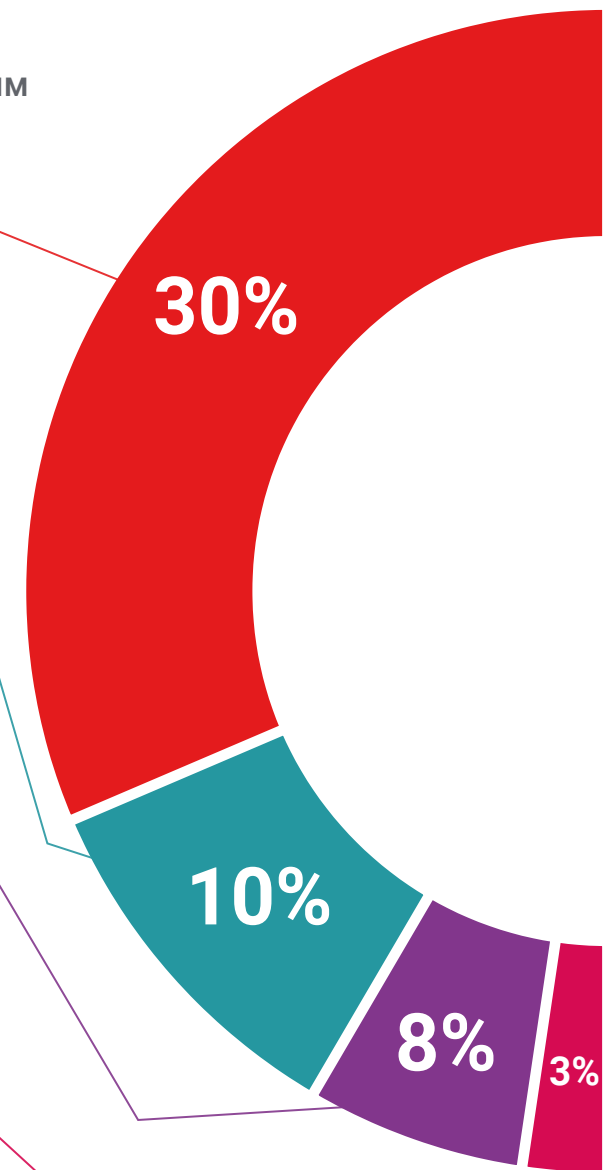
Практика управленческих навыков

Студенты будут осуществлять деятельность по развитию конкретных управленческих компетенций в каждой предметной области. Практика и динамика приобретения и развития навыков и способностей, необходимых топ-менеджеру в условиях глобализации, в которой мы живем.



Дополнительная литература

Новейшие статьи, консенсусные документы и международные руководства включены в список литературы курса. В виртуальной библиотеке TECH студент будет иметь доступ ко всем материалам, необходимым для завершения обучения.





Метод кейсов

Метод дополнится подборкой лучших кейсов, выбранных специально для этой квалификации. Кейсы представляются, анализируются и преподаются лучшими специалистами в области высшего менеджмента на международной арене.



Интерактивные конспекты

Мы представляем содержание в привлекательной и динамичной мультимедийной форме, которая включает аудио, видео, изображения, диаграммы и концептуальные карты для закрепления знаний.

Эта уникальная обучающая система для представления мультимедийного содержания была отмечена компанией Microsoft как "Европейская история успеха".



Тестирование и повторное тестирование

На протяжении всей программы мы периодически оцениваем и переоцениваем ваши знания с помощью оценочных и самооценочных упражнений: так вы сможете убедиться, что достигаете поставленных целей.



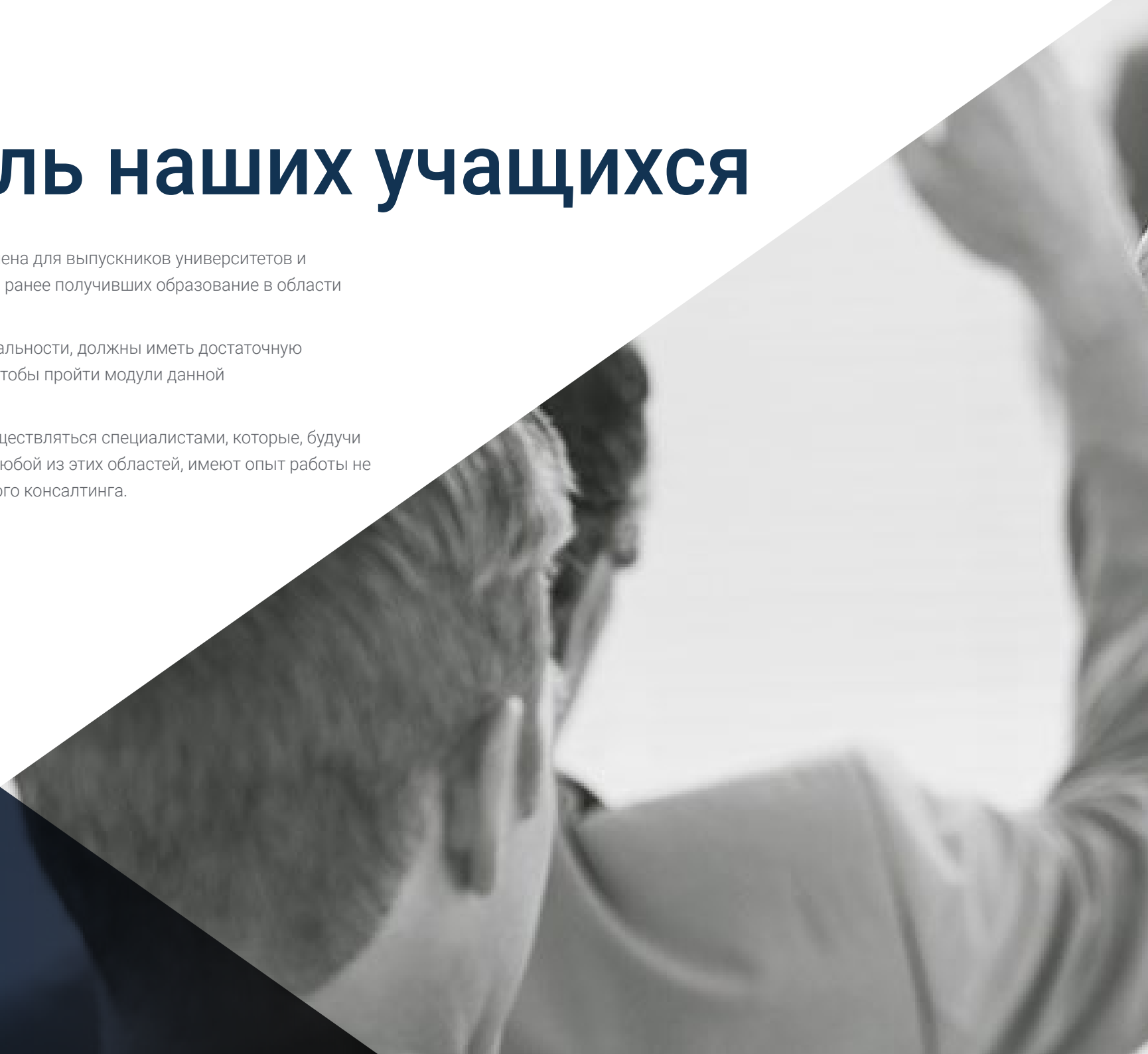
08

Профиль наших учащихся

Бизнес-магистратура предназначена для выпускников университетов и дипломированных специалистов, ранее получивших образование в области трудового права.

Студенты, получившие эти специальности, должны иметь достаточную подготовку по трудовому праву, чтобы пройти модули данной учебной программы.

Эта программа также может осуществляться специалистами, которые, будучи выпускниками университетов в любой из этих областей, имеют опыт работы не менее двух лет в области трудового консалтинга.



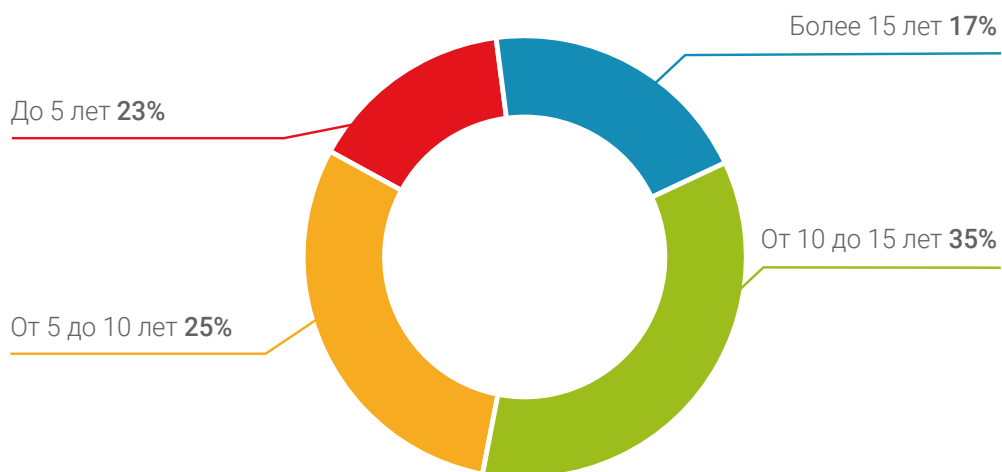
“

Если у вас есть опыт работы в области труда и вы ищете интересный путь к совершенствованию своей карьеры, продолжая при этом работать, то эта программа для вас”

Средний возраст

В возрасте от **35** до **45** лет

Годы практики



Образование



Академический профиль



Географическое распределение



Сара Мария Уркиза

Адвокат

"Я хотела бы отметить способность преподавателей передавать и делиться знаниями в простой, точной и упорядоченной манере. Благодаря балансу между теорией и практикой, студент в итоге приобретает ключевые инструменты. Это, безусловно, экономические инвестиции в образование, которые могут хорошо окупиться в краткосрочной перспективе"

09

Руководство курса

В преподавательский состав программы входят ведущие эксперты в области трудового консалтинга, которые привносят в эту программу опыт своей многолетней работы. Кроме того, в разработке и подготовке программы принимают участие другие специалисты, пользующиеся признанным авторитетом в смежных областях. Они дополняют программу Специализированной магистратуры междисциплинарным образом, что помогает студентам получить уникальный и полезный опыт.



“

Наша команда преподавателей поможет вам закрепить полученные знания, чтобы вы могли с уверенностью применять их в своей повседневной практике”

Руководство



Д-р Таленс Висконти, Эдуардо Энрике

- ♦ Степень бакалавра в области юриспруденции в Университете Валенсии
- ♦ Официальная степень магистра в области права, бизнеса и юстиции. Университет Валенсии
- ♦ Доктор юридических наук в области права, бизнеса и правосудия. Университет Валенсии
- ♦ Диплом о специализации в области трудовой медиации. Университет Валенсии

Преподаватели

Д-р Рамос Морагес, Франсиско

- ♦ Европейский доктор юридических наук в области трудового права и центра социального обеспечения. Болонский университет
- ♦ Доктор юридических наук в области трудового права и права социального обеспечения. Университет Валенсии
- ♦ Степень бакалавра в области юридических наук Университет Валенсии
- ♦ Диплом специальности по трудовым отношениям. Факультет социальных наук Университета Валенсии

Д-р Арагон Гомес, Кристина

- ♦ Доктор юридических наук. Была присвоена квалификацией "Apto cum laude" (с отличием) по единогласному решению Факультета социальных и юридических наук Университета Карлоса III в Мадриде
- ♦ Степень бакалавра в области юриспруденции. Мадридский университет Комплутенсе
- ♦ Награда за выдающуюся докторскую степень факультета социальных наук Университет Карлоса III в Мадриде
- ♦ Степень магистра в области управления человеческими ресурсами специализации по трудовым отношениям. Торгово-промышленная палата Мадрида и Автономного университета Мадрида



Д-р Ньето Рохас, Патрисия

- Доктор юридических наук. Университет Карлоса III в Мадриде (UC3M)
- Степень бакалавра в области трудовых наук. Университет Карлоса III в Мадриде
- Диплом специальности по трудовым отношениям. Университет Карлоса III в Мадриде
- Степень магистра в области частного права
- Курс продвинутого уровня "Разработка и реализация планов и мер по обеспечению равенства. Продвинутый уровень II" Институт женщины, Европейский социальный фонд
- Продвинутая программа по промышленным отношениям и человеческим ресурсам. Мадридский университет имени Карлоса III / компания Baker & Mackenzie

Д-р Морено Солана, Аманда

- Доктор юридических наук: "Организация предотвращения профессиональных рисков в компаниях". Регулирующие элементы и проблемы, возникающие в связи с правовым режимом". Университет Карлоса III в Мадриде. Премия за выдающуюся диссертацию
- Высшее юридическое образование. Университет Карлоса III в Мадриде. Специальность: Трудовое и корпоративное право
- Степень магистра в области предотвращения профессиональных рисков. Университет Карлоса III в Мадриде. Специальность: Безопасность труда, эргономика и психосоциология
- Степень магистра в области частного права. Университет Карлоса III в Мадриде
- Курс Педагогическая адаптация. Мадридский университет Комплутенсе

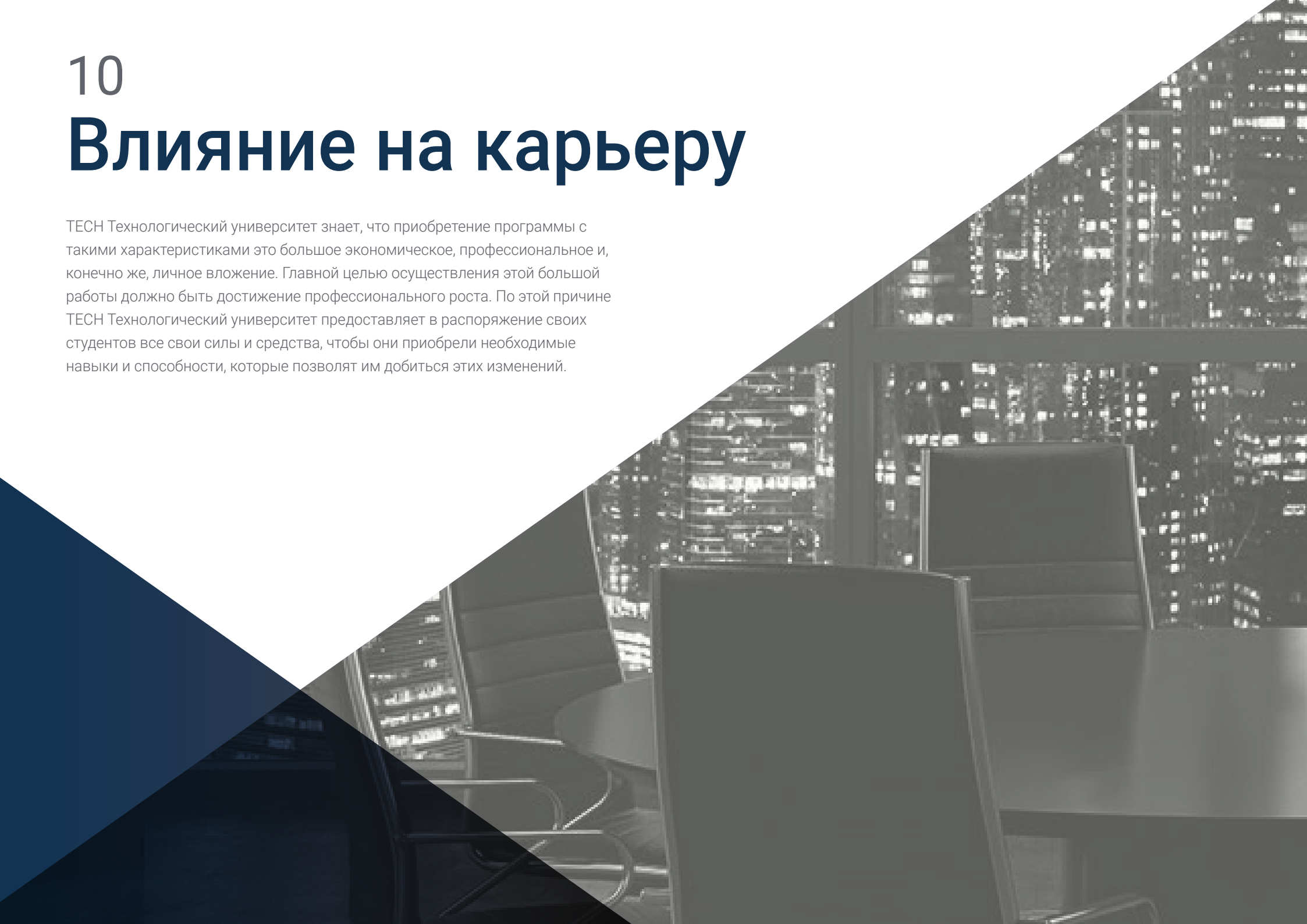
Д-р Гимено Диас де Атаури, Пабло

- Доктор юридических наук Университета Карлоса III в Мадриде с квалификацией "Sobresaliente cum Laude" (с отличием). Награда за выдающуюся докторскую степень
- Степень магистра в области частного права Университета Карлоса III в Мадриде
- Степень бакалавра в области юриспруденции Университета Карлоса III в Мадриде
- Степень бакалавра в области экономики Университета Карлоса III в Мадриде

10

Влияние на карьеру

TECH Технологический университет знает, что приобретение программы с такими характеристиками это большое экономическое, профессиональное и, конечно же, личное вложение. Главной целью осуществления этой большой работы должно быть достижение профессионального роста. По этой причине TECH Технологический университет предоставляет в распоряжение своих студентов все свои силы и средства, чтобы они приобрели необходимые навыки и способности, которые позволят им добиться этих изменений.



“

Создать положительные изменения в вашей профессиональной карьере — вот наша задача. Мы полностью готовы помочь вам в достижении этой цели”

Готовы ли вы решиться на перемены? Вас ждет отличный профессиональный рост

TECH Технологический университет предлагает вам интенсивную программу, которая подготовит вас к решению проблем и принятию деловых решений в области трудового консалтинга. Главная цель – способствовать вашему личностному и профессиональному росту. Мы помогаем вам добиться успеха.

Если вы хотите самосовершенствоваться, внести позитивные изменения на профессиональном уровне и общаться с лучшими, это место для вас.

Улучшите свою повседневную работу благодаря прохождению этой комплексной программы.

Мы помогаем вам добиться позитивных изменений в вашей профессии.

Время перемен



Что изменится



Повышение заработной платы

Прохождение этой программы означает для наших студентов повышение заработной платы более чем на **25,22%**



11

Преимущества для вашей компании

МВА в области руководства и управления аптекой способствует раскрытию потенциального таланта организации посредством специализации лидеров высокого уровня. Поэтому прохождение этой академической программы позволит совершенствоваться не только на личном, но и на профессиональном уровне, повышая квалификацию и совершенствуя управленческие навыки. Более того, вступление в образовательное сообщество ТЕСН — это уникальная возможность получить доступ к мощной сети контактов, в которой можно найти будущих профессиональных партнеров, клиентов или поставщиков.



““

*Наша превосходная
профессиональная подготовка
позволит вам привнести
новое видение в ваш бизнес”*

Развитие и удержание талантов в компаниях – лучшая долгосрочная инвестиция.

01

Рост талантов и интеллектуального капитала

Профессионал привносит в компанию новые концепции, стратегии и перспективы, которые могут привести к соответствующим изменениям в организации.

02

Удержание руководителей с высоким потенциалом и избежание "утечки мозгов"

Эта программа укрепляет связь между компанией и специалистом и открывает новые возможности для профессионального роста внутри компании.

03

Создание агентов изменений

Вы сможете принимать решения в периоды неопределенности и кризиса, помогая организации преодолеть их.

04

Расширение возможностей для международной экспансии

Эта программа позволит компании установить контакт с основными рынками мировой экономики.



05

Разработка собственных проектов

Профессионал может работать над реальным проектом или разрабатывать новые проекты в области НИОКР или развития бизнеса своей компании.

06

Повышение конкурентоспособности

Данная программа предоставит специалистам необходимые навыки, чтобы они могли решать новые задачи и тем самым двигать организацию вперед.

12

Квалификация

Бизнес-магистратура в области Трудовой консалтинг гарантирует, помимо самого строгого и современного обучения, получение диплома об окончании Бизнес-магистратура, выдаваемого ТЕСН Технологическим университетом.



““

Успешно пройдите эту программу и получите университетский диплом без хлопот, связанных с поездками и оформлением документов”

Данная **Бизнес-магистратура в области Трудовой консалтинг** содержит самую полную и современную программу на рынке.

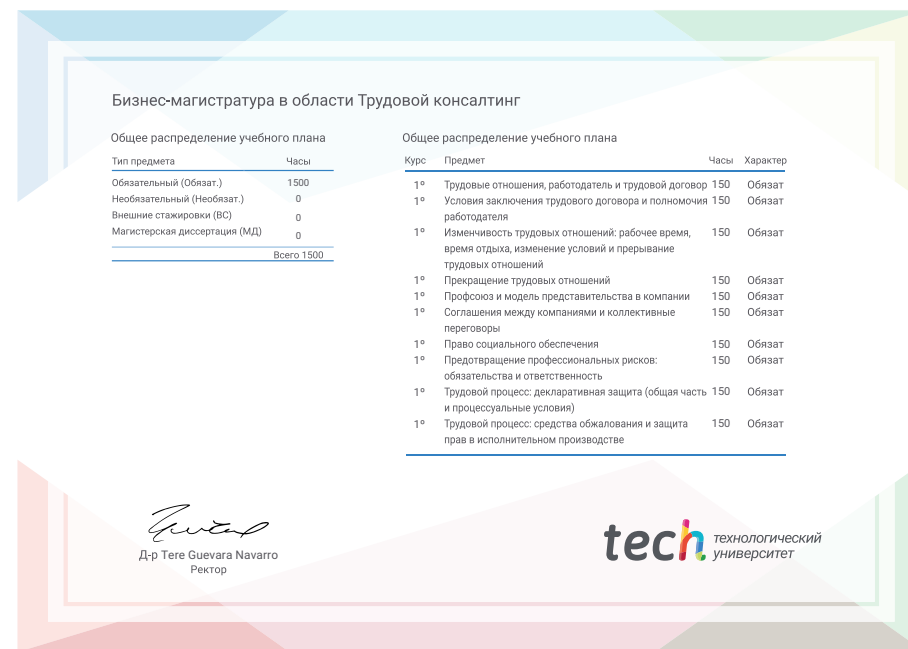
После прохождения аттестации студент получит по почте* с подтверждением получения соответствующий диплом **Бизнес-магистратура** выданный **TECH Технологическим университетом**.

Диплом, выданный **TECH Технологическим университетом**, подтверждает квалификацию, полученную в Бизнес-магистратура, и соответствует требованиям, обычно предъявляемым биржами труда, конкурсными экзаменами и комитетами по оценке карьеры.

Диплом: **Бизнес-магистратура в области Трудовой консалтинг**

Формат: **онлайн**

Продолжительность: **12 месяцев**



*Гаагский апостиль. В случае, если студент потребует, чтобы на его диплом в бумажном формате был проставлен Гаагский апостиль, TECH EDUCATION предпримет необходимые шаги для его получения за дополнительную плату.



Бизнес-магистратура Трудовой консалтинг

- » Формат: онлайн
- » Продолжительность: 12 месяцев
- » Учебное заведение: ТЕСН Технологический университет
- » Расписание: по своему усмотрению
- » Экзамены: онлайн

Бизнес-магистратура Трудовой консалтинг

