

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.08.2023 16:20:19
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа бакалавриата по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция
(профиль: Общеправовой)

Очно-заочная форма обучения
на базе среднего профессионального образования

1. Цели и задачи дисциплины:

В рамках учебной дисциплины осуществляется подготовка студентов к следующим видам профессиональной деятельности:

1. Правоприменительная;
2. Экспертно-консультационная;

Целью освоения учебной дисциплины является:

Формирование у студентов комплексных знаний о понятии, пределах и источниках дифференциации трудового права; видах специальных норм, с помощью которых обеспечивается дифференциация труда; ее основаниях, зависящих от того, в какой сфере деятельности гражданин реализует свои способности к труду, каким способом реализуются права и обязанности в сфере труда, каковы условия этого труда, а также от факторов, характеризующих особенности правового статуса работодателя и работника; углубленное комплексное изучение вопросов дифференциации в сфере труда, установленных в нормах институтов особенной части российского трудового права с учетом современного законодательства и норм Трудового кодекса РФ, а также судебной практики; получение студентами практических умений и навыков по применению правовых норм в сфере регулирования труда отдельных категорий работников.

В ходе освоения дисциплины студент готовится к выполнению следующих профессиональных задач:

правоприменительная деятельность:

обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

составление юридических документов;

экспертно-консультационная деятельность:

консультирование по вопросам права;

осуществление правовой экспертизы документов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Дисциплина по выбору.

3. Компетенции, формирующиеся у обучающегося и проверяемые в ходе освоения дисциплины:

После освоения дисциплины студент должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

в правоприменительной деятельности:

- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5);

в экспертно-консультационной деятельности:

- способностью давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности (ПК-16).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Очно-заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | | | | | |
|-----------------------------------|-------------|----------|---|---|---|---|--|
| | | 5 | | | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 24 | 24 | - | - | - | - | |
| В том числе: | | | - | - | - | - | |

| | | | | | | | |
|---|----------|-------|-----|---|---|---|---|
| Лекции | 8 | 8 | | - | - | - | - |
| Практические занятия | 16 | 16 | | - | - | - | - |
| Самостоятельная работа (всего) | 84 | 84 | | - | - | - | - |
| В т.ч. промежуточная аттестация | 18 | 18 | | - | - | - | - |
| Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен) | зачет | зачет | | | | | |
| Общая трудоемкость | час | 108 | 108 | | | | |
| | зач. ед. | 3 | 3 | | | | |

5. Структура учебной дисциплины

Тематический план для очно-заочной формы обучения студентов

| № п/п | Модуль, темы учебной дисциплины | Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах) | | | Всего часов | Интерактивные образовательные технологии, применяемые на практических занятиях | |
|-----------|--|--|----------------------|------------------------|-------------|--|-------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Самостоятельная работа | | В часах | Применяемые формы |
| | Входной контроль | | 0,5 | | 0,5 | - | - |
| I | Модуль 1 Дифференциация в сфере труда: общая характеристика особенностей регулирования труда отдельных категорий работников | 1 | 4,5 | 24 | 29,5 | - | - |
| 1 | Тема 1 Дифференциация трудового права: понятие, источники, виды специальных норм. | 0,5 | 1,5 | 8 | 10 | - | - |
| 2 | Тема 2 Основания и пределы дифференциации трудового права. | 0 | 2 | 8 | 10 | - | - |
| 3 | Тема 3 Общая характеристика гарантий и компенсаций, предоставляемых отдельным категориям работников | 0,5 | 1 | 8 | 9,5 | | |
| II | Модуль 2 Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, связанные | 3 | 7 | 30,5 | 40,5 | 3 | - |

| | | | | | | | |
|-----|---|----------|----------|-------------|-------------|----------|---|
| | <i>с субъектными основаниями их установления</i> | | | | | | |
| 4 | Тема 4. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями | 1 | 2 | 10 | 13 | 1 | Дискуссия Ситуационные задачи |
| 5 | Тема 5. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет | 1 | 2 | 7 | 10 | 1 | Ситуационные задачи |
| 6 | Тема 6. Особенности регулирования труда инвалидов | 1 | 2 | 6,5 | 9,5 | 1 | Работа в малых группах Ситуационные задачи |
| 7 | Тема 7. Особенности регулирования труда работников в правоотношениях с иностранным элементом | 0 | 1 | 7 | 8 | | |
| III | Модуль 3 Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, связанные с объективными основаниями их установления | 4 | 4 | 29,5 | 37,5 | 4 | |
| 8 | Тема 8. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда | 1 | 1 | 6,5 | 8,5 | 1 | Ситуационные задачи |
| 9 | Тема 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные с особой организацией трудового процесса | 1 | 1 | 5 | 7 | 1 | Дискуссия Ситуационные задачи |
| 10 | Тема 10. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные с особыми климатическими условиями осуществления трудовой деятельности | 0 | 0 | 5 | 5 | | |
| 11 | Тема 11. Особенности регулирования труда | 1 | 1 | 6,5 | 8,5 | 1 | Работа в малых группах |

| | | | | | | | |
|----|---|----------|-----------|-----------|------------|----------|---|
| | отдельных категорий работников, связанные со спецификой трудовой деятельности | | | | | | Ситуационные задачи Дискуссия |
| 12 | Тема 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные со спецификой работодателя | 1 | 1 | 6,5 | 8,5 | 1 | Работа в малых группах Ситуационные задачи |
| | ВСЕГО: | 8 | 16 | 84 | 108 | 7 | |

6. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и промежуточной аттестации и критерии освоения компетенций:

6.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, фонд оценочных средств по дисциплине для текущего контроля и критерии освоения компетенций:

ПК-5 Способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

Студент знает в пределах основной литературы понятие дискриминации и дифференциации, основания и пределы дифференциации в трудовом праве; виды специальных норм, с помощью которых осуществляется дифференциация;

перечисляет источники трудового права, в которых могут содержаться специальные нормы;

характеризует институты трудового права, допускающие дифференциацию правового регулирования труда;

в пределах Трудового кодекса называет особые основания возникновения трудовых отношений отдельных категорий работников (избрание по конкурсу, избрание на должность, назначение на должность, поступление на работу в счет квоты); специфику обязательных условий трудового договора, особые правила его заключения, изменения и прекращения, видов и учета рабочего времени, ежегодных оплачиваемых и иных отпусков, дополнительных перерывов, мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, особенности оплаты труда работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, главных бухгалтеров, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах; работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работников диппредставительств и

консульских учреждений Российской Федерации; специфику привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Умения:

Студент может:

- объяснить различия понятий «дискриминация» и «дифференциация»;
- в конкретной правовой ситуации установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом;
- выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников;
- выбрать в трудовом законодательстве специальную норму, формирующую особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация, а также определить ее разновидность;
- осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников;
- в случае выявления нарушения в применении специальной нормы предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права субъекта трудового правоотношения.

Навыки:

Студент способен подобрать хотя бы один дополнительный (помимо ТК РФ) нормативный акт, закрепляющий особенности регулирования труда определенной категории работников исходя из конкретной практической ситуации;

- определить способ защиты нарушенных трудовых прав в зависимости от того, к какой особой категории законодательно отнесен работник;
- определить правовые последствия, которые могут возникнуть в связи с нарушением специальной нормы.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

Обсуждение теоретических вопросов по теме проводится в устной форме и предполагает опрос по определенной тематике. В ходе ответа на поставленный вопрос студент должен раскрыть его содержание на основе действующего законодательства и обобщения правоприменительной практики.

1. Единство и дифференциация как особенность метода трудового права.

2. Субъектные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.
3. Объективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.
4. Виды специальных норм в трудовом праве и источники их закрепления.
5. Особенности заключения и расторжения трудового договора с лицами до 18 лет.
6. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте до 18 лет;
7. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности, охраны труда работников до 18 лет.
8. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями.
9. Социальные отпуска.
10. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
11. Охрана труда женщин.
12. Квотирование рабочих мест для инвалидов.
13. Охрана труда инвалидов.
14. Особенности заключения и расторжения трудового договора с руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа.
15. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности руководителя организации, члена коллегиального исполнительного органа.
16. Совместительство и его отличие от совмещения профессий (должностей) и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
17. Особенности заключения трудового договора по совместительству. Ограничения работы по совместительству.
18. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих по совместительству.
19. Дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
20. Особенности заключения и прекращения трудового договора с временными и сезонными работниками.
21. Особенности рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.
22. Работодатель – физическое лицо: особенности правового статуса.
23. Особенности заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
24. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем – физическим лицом.
25. Особенности прекращения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
26. Особенности заключения трудового договора для работы на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность.
27. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда.
28. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Государственные гарантии увольняемым работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
29. Право на занятие педагогической и научной деятельностью.
30. Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками.

31. Рабочее время и время отдыха педагогических и научных работников.
32. Аттестация педагогических и научных работников.
33. Особенности заключения и расторжения трудового договора со спортсменом и тренером.
34. Особенности переводов спортсменов. Отстранение спортсменов от участия в спортивных соревнованиях.
35. Охрана труда спортсменов.
36. Поступление на государственную и муниципальную службу. Ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой.
37. Особенности труда работников диппредставительств и консульских учреждений Российской Федерации, а также в представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
38. Дисциплинарная ответственность государственного и муниципального служащего.
39. Прекращение трудовых отношений на государственной и муниципальной службе.
40. Особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными гражданами.
41. Особенности рабочего времени и времени отдыха медицинских работников.
42. Особенности рабочего времени и времени отдыха творческих работников.
43. Специфика труда работников в религиозных организациях.
44. Частные агентства занятости: специфика правового статуса.
45. Особенности трудовых отношений работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
46. Особенности регулирования труда главных бухгалтеров.
47. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
48. Особенности регулирования труда работников, занятых в микропредприятиях.
49. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.

2. Тестирование:

Тестирование проводится в письменной форме. Задание ограничено по времени и предполагает оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов или краткий ответ на вопросы по заданной теме.

Тестовые задания возможны следующих видов:

- открытые тестовые задания - студент должен самостоятельно формулировать ответ;

- закрытые тестовые задания - студент выбирает правильный ответ либо ответы из набора ответов, данного к гипотезе задания, самостоятельные формулировки ответов не допускаются;

Тестовое задание может содержать два и более правильных вариантов ответов.

Закрытые тестовые задания с одним правильным вариантом ответа:

1. В трудовую книжку работника запись о работе по совместительству делается:

- А) по основному месту работы работника;
- Б) на работе по совместительству;
- В) по основному месту работы по желанию работника.

2. Работникам, заключившим трудовой договор на сезонные работы, работодатель обязан предоставить отпуск:

- А) два рабочих дня за месяц работы;

- Б) три календарных дня за месяц работы;
- В) из расчета длительности сезонных работ.
- 3. Основания дифференциации делятся на:
 - А) Общие и специальные;
 - Б) объективные и субъективные;
 - В) Личные и производственные.
- 4. Заключению трудового договора с доцентом предшествует:
 - А) избрание на должность;
 - Б) назначение на должность;
 - В) избрание по конкурсу.
- 5. Для работника-инвалида 2 группы устанавливается:
 - А) Нормальная продолжительность рабочего времени;
 - Б) Неполное рабочее время;
 - В) Сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 6. Государственный служащий привлекается к:
 - А) Общей дисциплинарной ответственности;
 - Б) специальной дисциплинарной ответственности;
 - В) ограниченной дисциплинарной ответственности;
 - Г) полной дисциплинарной ответственности.
- 7. Продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска работников, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет:
 - А) 24 календарных дня;
 - Б) 10 рабочих дней;
 - В) 16 календарных дней;
 - Г) 20 календарных дней.
- 8. Максимальная продолжительность учетного периода при работе вахтовым методом может составлять:
 - А) Две недели;
 - Б) Один год;
 - В) Один месяц;
 - Г) Полтора года.

Закрытые тестовые задания с несколькими правильными вариантами ответов:

- 1. К работодателям-физическим лицам относятся:
 - А) Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица;
 - Б) Частные нотариусы.
 - В) Частные охранники.
 - Г) Руководители организаций
- 2. Федеральными законами установлены дополнительные основания прекращения трудового договора в отношении:
 - А) работников религиозных организаций;
 - Б) работников, работающих у индивидуальных предпринимателей;
 - В) спортсменов;
 - Г) руководителей организаций;
 - Д) творческих работников СМИ
- 3. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с беременной женщиной по следующим основаниям:
 - А) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

В) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

Г) отказ от изменения определенных сторонами условия трудового договора

Д) прогул

Е) ликвидация организации

4. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется:

А) Трудовым кодексом Российской Федерации

Б) положениями (уставами) о дисциплине

В) коллективными договорами

Г) соглашениями

Д) трудовыми договорами

5. К работе в ночное время не допускаются:

А) беременные женщины

Б) работники в возрасте до 18 лет

В) инвалиды

Г) работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет

Д) работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением

Е) женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет

Открытые тестовые задания:

1. Женщине, имеющей ребенка в возрасте до _____ лет, предоставляется перерыв для его кормления.

2. Продолжительность отпуска работника в возрасте до 18 лет составляет _____ календарный день.

3. Государственный гражданский служащий привлекается к _____ дисциплинарной ответственности.

4. Убытки в полном объеме взыскиваются с _____.

3. Дискуссия

Практическое занятие в форме дискуссии представляет собой коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Преподаватель заранее озвучивает тему дискуссии и вопросы, на которые будет необходимо ответить.

Дискуссия проводится в устной форме. В ходе дискуссии студенты вырабатывают принципы и подходы к решению поставленной проблемы (вопроса), доказательства, обоснования своей позиции, максимально используя свой личный опыт. Кроме того, в ходе дискуссии студенты формулируют ответы на поставленные вопросы, исходя из собственных знаний, опыта, собственных убеждений. Итогом дискуссии должен стать новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос.

Темы для проведения дискуссии:

3.1. Тема дискуссии «Лица с семейными обязанностями».

Предлагаемые точки зрения:

- расширение круга лиц с семейными обязанностями (по смыслу правовой позиции Верховного Суда РФ), имеющих повышенные гарантии при расторжении трудового договора, оправдано;

- категория «лица с семейными обязанностями» уже достаточно объемна, включение дополнительных категорий работников может нарушить права работодателя.

3.2. Тема дискуссии «Договор о предоставлении труда работников (персонала)»

Предлагаемые точки зрения:

- договор о предоставлении персонала является разновидностью заемного труда, который запрещен российским трудовым законодательством из-за нарушений прав работников;

- договор о предоставлении персонала не является разновидностью заемного труда и призван реализовать право работника на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

3.3. Тема дискуссии «Электронное взаимодействие дистанционного работника и работодателя»

Предлагаемые точки зрения:

- возможность электронного взаимодействия способствует реализации производственной функции трудового права и может быть распространена на трудовые отношения других категорий работников;

- электронное взаимодействие дистанционных работников и работодателей имеет существенные недостатки и нарушает трудовые права работников.

4. Работа в малых группах

Содержание интерактивного метода «работа в малых группах» состоит в решении какой-либо трудово-правовой проблемы в условиях малой социальной группы. Группа обучающихся делится на 2 или большее количество подгрупп (малые группы - от 3 до 5 человек). В ходе работы в группе должно вырабатываться решение поставленной задачи (проблемы), в том числе аргументы и контраргументы для дальнейшего обсуждения поставленной задачи (проблемы).

Задания для организации работы в малых группах:

Тематика работы:

4.1. «Особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при работе у работодателя-физического лица».

Примечание: студенты делятся на три группы, каждая из которых выявляет специфику содержания трудового договора, его изменения и прекращения, рабочего времени, времени отдыха, способов защиты нарушенных трудовых прав применительно к каждой разновидности работодателей-физических лиц (индивидуальные предприниматели; лица, осуществляющие профессиональную деятельность на основании регистрации и (или) лицензирования; лица, использующие труд работников для личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства) и оценивают, насколько обоснована дифференциация применительно к исследуемым институтам трудового права.

4.2. «Особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений работников-инвалидов».

Примечание: студенты делятся на три группы, каждая из которых выявляет специфику заключения, содержания трудового договора, его прекращения, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда применительно к каждой группе инвалидности и оценивают, насколько обоснована и достаточна дифференциация применительно к исследуемым институтам трудового права. Кроме того, всем группам следует выявить нарушения, допускаемые работодателями при применении трудового законодательства о квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также установить их правовые последствия.

5. Ситуационные задачи

Решение ситуационных задач является способом коллективной деятельности обучающихся по выражению накопленных знаний по теме, свободному обмену мнениями, идеями и взглядами по проблемной ситуации, а также по умению вырабатывать и принимать оптимальное решение по задаче. Решение ситуационных задач обеспечивает

возможность одновременной работы всех обучающихся за фиксированное время, что позволяет преподавателю оценить знания, умения и навыки всех обучающихся.

5.1. В связи с необходимостью улучшения медицинского обслуживания населения района главный врач поликлиники 1 июня издал приказ об изменении режима ее работы. По новому приказу врач-логопед Петрова должна была вести прием больных 3 раза в неделю с 8 ч. и 2 раза - с 15 ч. (ранее она работала только с утра). Такой режим работы ее не устраивал, так как она –одинокая мать и должна после обеда заниматься с дочерью-пятиклассницей. С 15 июня, когда новый график работы вступил в силу, Петрова отказалась выходить на работу и была уволена за прогул.

Нарушены ли права Петровой? Имеются ли основания для восстановления Петровой на работе?

5.2. Зуева заключила с фирмой «Заря» трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. К работе привлекала и членов семьи. По истечении года она обратилась к работодателю с требованием произвести оплату: 1) сверхурочной работы; 2) труда членов семьи; 3) расходов за электроэнергию, т.к. пользовалась электрической швейной машиной. В удовлетворении требований ей было отказано. Зуева обратилась в суд. *Имеет ли Зуева право на оплату сверхурочной работы, труда членов семьи?*

5.3. Начальник отдела кадров предприятия «Экспо» предложил Поповой, претендующей на должность директора магазина, заключить срочный трудовой договор. На возражение Поповой, что работа, на которую она претендует, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, начальник ОК заметила, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры. Кроме того, директор магазина-руководитель обособленного структурного подразделения, а значит, отношения с ним должны быть срочные из-за специфики деятельности. *Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права? Назовите особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений руководителей обособленных структурных подразделений.*

5.4. Беляев, заключившему трудовой договор в возрасте 15 лет, были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени – 24 часа в неделю и повременная оплата труда, исходя из тарифной ставки, указанной в штатном расписании. Получив заработную плату за 1 месяц работы, он обнаружил, что заработок ему начислен с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Беляев обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам, требуя выплатить ему заработную плату в полном размере, поскольку норма главы 42 об оплате труда работников в возрасте до 18 лет на него не распространяется, т.к. он является полностью дееспособным (недавно вступил в брак). *Как следует решить трудовой спор?*

5.5. Ткачиха Миронова, мать подростка Миронова Коли, 14-ти лет, обратилась к директору ткацкой фабрики с просьбой принять ее сына на работу в июне-августе 2017 г. Свою просьбу она мотивировала тем, что ее сын в загородный лагерь ехать не хочет и останется летом без присмотра, а на складе готовой продукции свободна должность упаковщика и заведующий складом не возражает против приема ее сына на эту должность. Директор фабрики отказал Мироновой в трудоустройстве сына, так как, по его мнению, по закону на работу могут быть приняты лица, которым исполнилось 16 лет. Кроме того, он пояснил, что упаковка тканей требует затяжки кип металлической лентой на прессе, и он опасается несчастного случая. *Какие гарантии при приёме на работу предусмотрены законодательством? Соответствует ли закону отказ в приеме на работу Миронова Коли? Может ли мать подростка заключить сама трудовой договор, а работать будет ее сын?*

5.6. Работники железнодорожной станции «Москва-Сортировочная» - дежурный подстанции Носков, проводник вагона Семёнов, грузчик Панкратов в общежитии резерва

проводников за 2 часа до начала своей смены распивали спиртные напитки. За этим занятием их застал начальник станции Дементьев. Все трое не были допущены к работе. На следующий день им был объявлен строгий выговор, а также они были лишены месячной премии. Работники обратились с жалобой в комиссию по трудовым спорам, в которой утверждали, что пили спиртные напитки в нерабочее время и к началу смены были уже трезвыми. *Какие особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта вы знаете? Какие существуют виды дисциплинарных взысканий и каков порядок их применения? Как следует решить данный спор?*

5.7. Приказом руководства городского пассажирского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов, трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно установилась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратилась в органы прокуратуры с просьбой опротестовать незаконный, по их мнению, приказ. *Возможно ли установление соответствующего режима работы и каковы условия его введения? Обоснованы ли требования части работников, обратившихся в органы прокуратуры?*

5.8. В профком организации «Спортмаркет» обратилась Ильина с просьбой установить для нее скользящий (гибкий) график работы. Ильина - мать двоих детей в возрасте до 14 лет; по ее мнению, такой график работы обеспечит ей лучшие возможности для сочетания семейных обязанностей с ее работой. Директор отказал в просьбе Ильиной, т.к. в правилах внутреннего трудового распорядка возможность установления режима гибкого рабочего времени не предусмотрена. *В чем суть режима гибкого рабочего времени? Законны ли действия работодателя, отказавшего Ильиной в установлении особого графика? Назовите нормативные акты и акты высших судов, посвященные особенностям регулирования труда лиц с семейными обязанностями.*

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент воспроизводит понятие дискриминации и дифференциации, знает классификацию оснований дифференциации в трудовом праве в рамках основной литературы; приводит хотя бы один пример каждого вида специальных норм; называет особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ; может подобрать, как минимум, один дополнительный нормативный акт (помимо Трудового кодекса РФ) для выполнения практического задания; в конкретной правовой ситуации может установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; выбрать специальную норму, формирующую особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация, а также определить ее разновидность; осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; предлагает способ защиты нарушенного права без оценки его эффективности и называет единственный вид ответственности, к которой может быть привлечен нарушитель.

«базовый уровень» (хорошо) – студент может провести сравнение дискриминации и дифференциации на основании норм российского законодательства, классифицирует

основания дифференциации в трудовом праве в рамках основной и дополнительной литературы; приводит не менее трех примеров каждого вида специальных норм; называет особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов; может подобрать, как минимум, два дополнительных нормативных акта (помимо Трудового кодекса РФ) для выполнения практического задания; в конкретной правовой ситуации может установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; выбрать специальную норму, формирующую особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация, а также определить ее разновидность; осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников и предложить варианты восстановления трудовых прав работников в случае выявления их нарушения с использованием Трудового кодекса РФ; предлагает способы защиты нарушенного права без оценки их эффективности и называет несколько видов ответственности, к которой может быть привлечен нарушитель.

«повышенный уровень» (отлично) - студент может провести сравнение дискриминации и дифференциации на основании норм российского и международного законодательства, классифицирует основания дифференциации в трудовом праве в рамках основной и дополнительной литературы и приводит не менее пяти примеров каждого вида специальных норм; знает особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов с учетом судебной практики; может подобрать, как минимум, два дополнительных нормативных акта (помимо Трудового кодекса РФ) и судебную практику судов общей юрисдикции для выполнения практического задания; в конкретной правовой ситуации может установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; выбрать специальную норму, формирующую особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация, а также определить ее разновидность; осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; относительно определенной категории работников предложить варианты восстановления трудовых прав работников в случае выявления их нарушения с использованием Трудового кодекса, подзаконных нормативных актов, а также спрогнозировать исход трудового спора исходя из судебной практики; предлагает

способы защиты нарушенного права, оценивая их эффективность, и называет все виды ответственности, к которой может быть привлечен нарушитель.

ПК-16- Способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности.

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания:

Студент в пределах Трудового кодекса знает особые основания возникновения трудовых отношений отдельных категорий работников (избрание по конкурсу, избрание на должность, назначение на должность, поступление на работу в счет квоты); специфику обязательных условий трудового договора, особые правила его заключения, изменения и прекращения, видов и учета рабочего времени, ежегодных оплачиваемых и иных отпусков, дополнительных перерывов, мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, особенности оплаты труда работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, работников диппредставительств и консульских учреждений РФ за границей, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); специфику привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, во вредных и (или) опасных условиях труда, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, работников диппредставительств, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

особенности практической деятельности по оказанию правовой помощи; общие требования и правила подготовки ответов на запросы; основные способы обработки правовой информации; основные правила анализа правовых норм и правильного их применения.

Умения:

Студент может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, один дополнительный нормативный акт (помимо Трудового кодекса РФ), требующийся для ее разрешения;

применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников,

предложить минимально один вариант решения трудовправовой проблемы со ссылкой на Трудовой кодекс РФ в конкретной ситуации, объясняя его правовые последствия;

определять совокупность документов, которыми должны быть оформлены подготовка разъяснения по правовым вопросам или проведение правовой экспертизы по вопросам трудового права в конкретной ситуации, их структуру, содержание, обязательные реквизиты;

логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь при даче разъяснений по правовым вопросам или проведении правовой экспертизы по проблемам особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.

Навыки:

Студент владеет способностью анализировать фактическую информацию и выделять юридически значимые обстоятельства;

навыками ориентации в основных профессиональных источниках информации (СПС, юридические сайты);

правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с особенностями труда отдельных категорий работников.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Теоретические вопросы

1. Особенности заключения и расторжения трудового договора с лицами до 18 лет.
2. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте до 18 лет;
3. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности, охраны труда работников до 18 лет.
4. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями.
5. Социальные отпуска.
6. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
7. Охрана труда женщин.
8. Квотирование рабочих мест для инвалидов.
9. Охрана труда инвалидов.
10. Особенности заключения и расторжения трудового договора с руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа.
11. Особенности материальной и дисциплинарной ответственности руководителя организации, члена коллегиального исполнительного органа.
12. Совместительство и его отличие от совмещения профессий (должностей) и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
13. Особенности заключения трудового договора по совместительству. Ограничения работы по совместительству.
14. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих по совместительству.
15. Дополнительное основание прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.
16. Особенности заключения и прекращения трудового договора с временными и сезонными работниками.
17. Особенности рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.

18. Работодатель – физическое лицо: особенности правового статуса.
19. Особенности заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
20. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем – физическим лицом.
21. Особенности прекращения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
22. Особенности заключения трудового договора для работы на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность.
23. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда.
24. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Государственные гарантии увольняемым работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
25. Право на занятие педагогической и научной деятельностью.
26. Особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками.
27. Рабочее время и время отдыха педагогических и научных работников.
28. Аттестация педагогических и научных работников.
29. Особенности заключения и расторжения трудового договора со спортсменом и тренером.
30. Особенности переводов спортсменов. Отстранение спортсменов от участия в спортивных соревнованиях.
31. Охрана труда спортсменов.
32. Поступление на государственную и муниципальную службу. Ограничения, связанные с государственной и муниципальной службой.
33. Особенности труда работников в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также в представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.
34. Дисциплинарная ответственность государственного и муниципального служащего.
35. Прекращение трудовых отношений государственного и муниципального служащего.
36. Особенности заключения и прекращения трудовых договоров с иностранными гражданами.
37. Особенности рабочего времени и времени отдыха медицинских работников.
38. Особенности рабочего времени и времени отдыха творческих работников.
39. Специфика труда работников в религиозных организациях.
40. Частные агентства занятости: специфика правового статуса.
41. Особенности трудовых отношений работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
42. Особенности регулирования труда главных бухгалтеров.
43. Особенности труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.

2. Ситуационные задачи:

2.1. Старший экономист научно-исследовательского института Петросян, проработав 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам, по окончании которого она обратилась к директору с просьбой предоставить ей ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Однако директор отказал ей в этом, ссылаясь на то, что Петросян

еще не приобрела право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Петросян обратилась в профком с просьбой разъяснить правомерность действий работодателя. *Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка? Помогите председателю профсоюза подготовить письменный ответ на жалобу Петросян.*

2.2. К руководителю ОАО «Сигма» обратились две женщины-экономиста, имеющих детей в возрасте до 14 лет, с просьбой установить им неполный рабочий день. Кроме того, одна женщина также просила предоставить ей дополнительный выходной день в понедельник для ухода за ребенком-инвалидом.

У руководителя возник ряд вопросов:

- обязан ли он установить женщинам неполный рабочий день;
- имеется ли законодательно определенное минимальное количество часов, которые работник должен отработать в день, имея неполный рабочий день;
- кто определяет режим работы и отдыха при неполном рабочем времени - работник или работодатель;
- как оплачивается работа при неполном рабочем времени;
- имеются ли основания для предоставления женщине, имеющей ребенка-инвалида, дополнительного выходного дня.

Подготовьте письменные разъяснения руководителю.

2.3. В трудовые договоры граждан, работающих у предпринимателя Малахитова, включены следующие условия:

- 1) обязанность выполнять работы одновременно по нескольким трудовым функциям (секретарь, бухгалтер, уборщик);
- 2) установлен ненормированный рабочий день;
- 3) срочный трудовой договор на 1 год;
- 4) замена ежегодного отпуска денежной компенсацией;
- 5) дополнительное основание увольнения за однократное невыполнение своих трудовых обязанностей и за неуважительное отношение к работодателю;
- 6) выходное пособие в размере недельного среднего заработка при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.

Дайте правовую оценку перечисленных условий, не нарушают ли они права работников? Определите способы защиты нарушенных прав работников.

2.4. Врач-терапевт поселковой больницы Филимонов оформил отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет (мать ребенка отбывает наказание в местах лишения свободы). Через полгода он договорился с администрацией больницы, что будет, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работать на условиях неполного рабочего времени, осуществляя амбулаторный прием больных ежедневно с 8.00 до 14.00 ч.

В марте Филимонов совершил прогул, три дня не выходил на работу без уважительных причин, тем самым сорвав прием больных.

Главный врач больницы, получивший жалобы и нарекания со стороны пациентов, распорядился подготовить приказ об увольнении Филимонова.

Проанализируйте ситуацию с учетом нетипичного положения: работник находится в отпуске, но, тем не менее, работает.

Относится ли Филимонов к категории лиц с семейными обязанностями, для которых установлены дополнительные гарантии?

Подготовьте заключение о возможности увольнения Филимонова за нарушение трудовой дисциплины.

2.5. Решением общего собрания ООО «Перспектива» Усов был избран на должность генерального директора общества. С Усовым был заключен договор сроком на пять лет, а также договор о допуске к коммерческой тайне.

Через шесть месяцев общим собранием участников ООО «Перспектива» принято решение «О досрочном прекращении полномочий и досрочном расторжении контракта с

генеральным директором Усовым», согласно которому полномочия Усова досрочно прекращены, финансовому директору поручено досрочно расторгнуть с ним договор по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ.

Приказом ООО «Перспектива» договор с Усовым расторгнут по основаниям, предусмотренным п. 2 ст. 278 ТК РФ, с выплатой ему компенсации за досрочное расторжение (прекращение) договора в размере его трехкратного среднего месячного заработка на основании ст. 279 ТК РФ.

Не согласившись с увольнением, Усов обратился за консультацией к юристу. В беседе он отметил, что его увольнение было немотивированным, фактически он уволен за предполагаемые виновные действия в области защиты коммерческой тайны, что противоречит положениям ст. 278 ТК РФ, увольнение по которой не является мерой юридической ответственности и производится при отсутствии виновных действий руководителя организации. Кроме того, работодателем нарушена процедура его увольнения, поскольку о проведении общего собрания участников общества он извещен не был, трудовая книжка ему под роспись не вручалась, в судебном порядке вопрос о досрочном прекращении договора не рассматривался, предложения о досрочном прекращении договора ему не поступало. Полагал, что вопрос о размере компенсации за досрочное расторжение контракта должен был решаться по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке.

Подготовьте письменное заключение по вопросам Усова.

2.6. Буравлев был принят на работу в МУП «Технологии и ресурсы» водителем транспортного участка. Согласно приказу за ним был закреплен служебный автомобиль Мерседес S500.

20 июля 2013 г. директору МУП поступила докладная записка начальника транспортного участка, из которой следовало, что 10 июля 2013 г. в 11.00 ч необходимо было исполнить заявку заместителя директора МУП о предоставлении автотранспортного средства Мерседес S500 для поездки в город Тольятти. Однако осуществить заявку не представилось возможным ввиду того, что у водителя Буравлева был отключен телефон в течение всего рабочего дня, и при посещении его по месту жительства, где стоял служебный транспорт, дверь никто не открыл.

Из объяснительной записки Буравлева усматривается, что 10 июля 2012 г. его рабочий день начался в 6.30 ч — он доставил на работу главного бухгалтера МУП Терешкову. С 8.00 ч, доставив главного бухгалтера на работу, он находился на связи сотового оператора. После исполнения заявки он вернулся в гараж. В связи с ненормированным рабочим днем он уехал на обеденный перерыв в 11.30 ч, по окончании которого вернулся в гараж по месту стоянки автомобиля, где оставался на сотовой связи до 18.00 ч. Не дождавшись телефонного звонка, он поставил машину в гараж и отправился домой.

В соответствии с ПВТР МУП «Технологии и ресурсы» установлено следующее время начала и окончания работы, а также перерыва для отдыха и питания: начало работы — 8.00 ч, окончание работы — 17.00 ч, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 ч. При этом п. 6.8. указанных Правил предусмотрено, что для отдельных работников работодатель имеет право установить режим гибкого рабочего времени (скользящий график). Для этого в трудовом договоре с каждым работником определяется время его обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода определяющего календарное время, в течение которого он должен отработать установленную для него норму рабочих часов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Трудовым договором, заключенным с Буравлевым, установлен гибкий график работы истца с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в соответствии с которым по согласованию между работником и работодателем рабочий день может начинаться в промежутке между 6.30 ч и 9.30 ч, а заканчиваться в период с 17.00 до 20.00 ч. Фиксированное время (основная часть рабочего дня, когда сотрудник должен в

обязательном порядке присутствовать на работе) устанавливается с 9.30 до 17.00 ч. При этом время обеденного перерыва, а также рабочее место не определено ни трудовым договором, ни дополнительным соглашением к нему.

Буравлев полагает, что обязанность всегда находиться вблизи автомобиля или в непосредственной близости от него, предусмотренная производственной характеристикой водителя автомобиля транспортного цеха, им исполнена, поскольку с 11.09 по 13.08 ч он находился по месту своего жительства на обеденном перерыве, а в остальное время на заявке и в гараже.

Имеются ли основания для привлечения Буравлева к дисциплинарной ответственности? Подготовьте заключение по данному вопросу.

2.7. Гражданин Нидерландов подал заявление о приеме на работу на Белоярскую АЭС¹ инженером-технологом.

Французский летчик обратился с заявлением в авиакомпанию «Аэрофлот» с просьбой принять его на должность командира воздушного судна.

Профессор права из Испании был приглашен читать лекции в юридический институт на четыре месяца.

Гражданин Греции хочет работать радиоспециалистом на судне, плавающем под флагом РФ.

Студент из Ирана, учась в медицинской академии, во время летних каникул работает в кафе официантом.

Строитель из Средней Азии был приглашен строительной компанией для выполнения отделочных работ.

Укажите особенности трудового статуса указанных лиц. Каким образом регулируется труд иностранцев в Российской Федерации, все ли из перечисленных лиц могут быть допущены к названным работам и должностям на территории Российской Федерации? Подготовьте правовое заключение.

2.8. Главный бухгалтер государственной корпорации «Союз» Меладзе 1 апреля 2017 г. обратилась к генеральному директору с просьбой о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 15 апреля 2017 г. В этот же день стороны подписали соглашение, согласно которому при увольнении Меладзе выплачивается выходное пособие в размере 6-кратного среднего месячного заработка. Однако в день увольнения, 15 апреля 2017 г., выходное пособие ей не было выплачено. Меладзе обратилась к юристу за консультацией.

Оцените правомерность действий работодателя. Какие условия стороны трудового правоотношения могут установить в соглашении о расторжении трудового договора? Назовите особенности отношений работников госкорпораций, а также главных бухгалтеров. Подготовьте правовое заключение.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в пределах Трудового кодекса знает особые основания возникновения трудовых отношений отдельных категорий работников; специфику обязательных условий трудового договора, особые правила его заключения, изменения и прекращения, видов и учета рабочего времени, ежегодных оплачиваемых и иных отпусков, дополнительных перерывов, мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, особенности оплаты труда работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта,

¹ АЭС — атомная электростанция.

педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работников диппредствительств и консульских учреждений РФ за границей; специфику привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); знает особенности практической деятельности по оказанию правовой помощи; общие требования и правила подготовки ответов на запросы; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, один дополнительный нормативный акт (помимо Трудового кодекса РФ), требующийся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснить правовую основу возникшей проблемы и предложить, как минимум, один путь ее решения.

«базовый уровень» (хорошо) — студент в пределах Трудового кодекса, иных нормативных правовых актов знает особые основания возникновения трудовых отношений отдельных категорий работников; специфику обязательных условий трудового договора, особые правила его заключения, изменения и прекращения, видов и учета рабочего времени, ежегодных оплачиваемых и иных отпусков, дополнительных перерывов, мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, особенности оплаты труда работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); специфику привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц,

работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных и муниципальных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работников диппредставительств и консульских учреждений РФ за границей; знает особенности практической деятельности по оказанию правовой помощи; общие требования и правила подготовки ответов на запросы; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрал, как минимум, несколько дополнительных нормативных актов (помимо Трудового кодекса РФ), требующихся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, иные нормативные акты и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснять правовую основу возникшей проблемы и предложить несколько вариантов ее решения.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в пределах Трудового кодекса, иных нормативных правовых актов, актов высших судов знает особые основания возникновения трудовых отношений отдельных категорий работников; специфику обязательных условий трудового договора, особые правила его заключения, изменения и прекращения, видов и учета рабочего времени, ежегодных оплачиваемых и иных отпусков, дополнительных перерывов, мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, особенности оплаты труда работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); специфику привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников- женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц до 18 лет, инвалидов, руководителей, членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству, временных и сезонных работников, лиц, работающих вахтовым методом, надомников и дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых на подземных работах, работников транспорта, педагогических, научных, медицинских и творческих работников, спортсменов и тренеров, государственных служащих и лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу, работников религиозных организаций и иностранных граждан, а также работников, работающих у работодателей – физических лиц и в микропредприятиях, работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников

(персонала); знает особенности практической деятельности по оказанию правовой помощи; общие требования и правила подготовки ответов на запросы, работников диппредставительств и консульских учреждений РФ за границей; может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив список вопросов, требующих разрешения, и подобрав, как минимум, несколько дополнительных нормативных актов (помимо Трудового кодекса РФ), а также практики судов общей юрисдикции, требующихся для ее разрешения; применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, иные нормативные акты, судебную практику и сделать вывод по анализируемой ситуации; четко, ясно и доступно в письменной и устной форме разъяснить правовую основу возникшей проблемы и предложить несколько вариантов ее решения, объяснив преимущества и недостатки каждого из них.

6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.

При проведении промежуточной аттестации проверяется сформированность у обучающихся всех компетенций, заявленных в п. 3 данной программы дисциплины.

Оценочные средства:

1. Теоретические вопросы для подготовки к сдаче зачета:

1. Единство и дифференциация правового регулирования как особенность метода трудового права.
2. Пределы дифференциации.
3. Субъективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.
4. Объективные основания дифференциации в трудовом праве и их общая характеристика.
5. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
6. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
7. Особенности регулирования труда руководителей организации, членов коллегиальных исполнительных органов.
8. Особенности регулирования труда совместителей.
9. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
10. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
11. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, и в микропредприятиях.
12. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
13. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
14. Отраслевые особенности регулирования труда педагогических работников.
15. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
16. Особенности регулирования труда научных работников.
17. Особенности регулирования труда творческих работников.
18. Особенности регулирования труда медицинских работников.
19. Особенности регулирования труда надомников.
20. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
21. Особенности регулирования труда иностранных работников и лиц без гражданства.
22. Особенности регулирования труда работников транспорта.
23. Особенности регулирования труда работников микропредприятий.
24. Особенности регулирования труда работников по договору о предоставлении персонала.
25. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

26. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.
27. Особенности регулирования труда главных бухгалтеров.
28. Виды специальных норм и источники их закрепления.
29. Соотношение дифференциации и дискриминации.
30. Особенности регулирования труда работников в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, а также в представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей
31. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

2. Практические задания

1) Кукушкина, работавшая секретарем в организации, родила двоих детей. Вследствие тяжелого материального положения она вышла на работу по достижении детьми возраста 8 месяцев и написала заявление о предоставлении ей дополнительного перерыва для кормления детей продолжительностью 1 час через каждые 3 часа и полчаса в дополнение к перерыву для времени на дорогу к дому и обратно. Работодатель ответил отказом в связи с тем, что длительное отсутствие на работе в связи с указанным перерывом негативно скажется на производственном процессе. Имеется ли нарушение трудовых прав работницы?

2) В трудовом договоре с работником религиозной организацией содержится дополнительное основание прекращения трудового договора: нарушение заповедей Божьих. Выяснилось, что один из работников организации в четвертый раз развелся и собирается заключить новый брак. Работника уволили и он обратился в прокуратуру. Имеются ли основания для восстановления работника на работе? Назовите специфику трудовых отношений в религиозной организации.

3) Учительница второго класса средней школы отказалась от ребенка в родильном доме, передав его на воспитание государству. Об этом факте стало известно родителям детей из ее класса. Родители написали директору школы заявление о том, что учитель, отказавшись от своего ребенка, не имеет права обучать и воспитывать других детей. Учителя уволили за совершение аморального проступка. Увольнение обжаловано в суд. Имеется ли нарушение трудовых прав работников?

4) В Правила внутреннего трудового распорядка пассажирского автотранспортного предприятия были включены условия об обязательном медицинском осмотре работников за счет собственных средств, заключении со всеми водителями автобусов договора о полной материальной ответственности и установлении режима работы с разделением рабочего дня на части. Кроме того, было установлено, что при совершении дисциплинарного проступка работник привлекается к специальной дисциплинарной ответственности в виде лишения надбавки за профессиональное мастерство и ежемесячной премии. Соответствуют ли положения ПВТР трудовому законодательству?

5) Перепелкину, работающему на сезонных работах продолжительностью 6 месяцев, работодатель предоставил отпуск продолжительностью 12 календарных дней. Работник потребовал, чтобы ему вместо отпуска выплатили денежную компенсацию из расчета 28 календарных дней. Имеются ли основания для удовлетворения требований Перепелкина?

6) Дьячков обратился в суд с иском к ОАО Коммерческий банк «Промстройбанк» в лице Архангельского филиала о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за просрочку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, среднего заработка на период трудоустройства после увольнения по сокращению штатов. В обоснование заявленных требований Дьячков указал, что работал в должности советника по защите собственности банка с 19 сентября 2011г., его фактическим местом работы являлось структурное подразделение банка —

Архангельский филиал, расположенный в городе Архангельске, который отнесен к местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Однако заработную плату работодатель выплачивал истцу без применения районного коэффициента и процентной надбавки за работу в данной местности, в связи с чем образовалась задолженность в сумме 268 435 руб. С 19 октября 2017 г. истец был уволен в связи с сокращением штата работников организации с выплатой соответствующей компенсации в размере среднемесячного заработка, между тем количество дней неиспользованного отпуска было определено без учета продолжительности дополнительного отпуска, установленной трудовым законодательством для работников районов, приравненных к районам Крайнего Севера. В связи с затруднениями, возникшими при поиске подходящей работы и невозможностью трудоустройства по специальности, Дьячков также настаивает на выплате ему среднего заработка за шесть месяцев после расторжения трудового договора с банком. Представитель ОАО «Промстройбанк» с заявленными требованиями не согласилась, указав, что истец состоял в трудовых отношениях с центральным офисом банка, расположенным в городе Москве, у ответчика не было оснований для оплаты труда истца с применением районного коэффициента и процентной надбавки. Подготовьте правовое заключение.

7) Журиновский был принят на работу в Интернет-издание «Твой день» редактором сайта. С ним был заключен трудовой договор о дистанционной работе. Больше месяца Журиновский не выходил на связь с редакцией, в связи с чем возник вопрос — можно ли его уволить за прогул? Начальник департамента кадровой политики Интернет-издания высказал сомнения по этому поводу в связи с тем, что в трудовом договоре Журиновского отсутствует условие о режиме рабочего времени и времени отдыха работника. Подготовьте правовое заключение.

8) Тумашова была принята на работу к ИП Ламбаеву на должность продавца продуктового магазина. При заключении трудового договора с Тумашовой в нем было установлено дополнительное основание расторжения договора — достижение пенсионного возраста. По достижении 55 лет Тумашова была уволена со ссылкой на ч. 1 ст. 307 ТК РФ. Тумашова обратилась в юридическую фирму за консультацией о судебной перспективе спора о признании ее увольнения незаконным. Подготовьте письменное правовое заключение по данному делу.

9). Маленкова работает в частной клинике «Доктор» фельдшером скорой помощи. В ее должностные обязанности входит выезд на вызовы для оказания медицинской помощи. В соответствии с должностной инструкцией Маленкова обязана во время между выездами по вызовам находиться в диспетчерском пункте. Маленковой установлен рабочий день с 9.00 до 18.00. В трудовом договоре обозначено, что на прием пищи отводится один час времени между выездами по вызовам. При этом в таблице учета рабочего времени Маленковой учитывается восемь часов рабочего времени. Маленкова обратилась к главному врачу с требованием обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, включить указанное время в рабочее. Главный врач отказался от удовлетворения требований Маленковой, пояснив, что фельдшеры выполняют свои обязанности только во время выезда по вызовам. Остальное время указанные работники трудовых обязанностей не выполняют и могут отдыхать и принимать пищу, а поскольку такие обязанности во время отдыха и приема пищи не выполняются, указанное время в соответствии со ст. 108 ТК РФ является перерывом для отдыха и питания, которое в рабочее время не включается. Подготовьте правовое заключение.

10) Несколько работников обратились в отдел кадров издательского дома «Светоч» с просьбой установить им неполное рабочее время. Инвалид Шурупов хочет иметь 7-часовой рабочий день и работать только три дня в неделю — понедельник, среда, пятница. Беременная сотрудница Холмская просит разрешить ей работать неполный рабочий день (полдня), ссылаясь на плохое самочувствие. Отец четверых детей Самойлов ходатайствует об установлении ему четырехдневной рабочей недели, с понедельника по четверг,

поскольку по пятницам он водит детей в бассейн. Инспектор отдела кадров заявила, что у них не принято устанавливать неполную рабочую неделю, поскольку это неудобно для организации издательского дела. Максимум, на что могут рассчитывать работники, это уменьшение продолжительности ежедневной работы на 1—2 ч, если на это согласится директор. Подготовьте правовое заключение.

3. Тестирование

С одним правильным вариантом ответа:

- Работодатель обязан зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления:

- а) если в качестве работодателя выступает физическое лицо, нанимающее работника в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
- б) если работником является лицо, не достигшее возраста 18 лет
- в) если работником выступает муниципальный служащий
- г) если на работу принимается дистанционный работник

- Укажите размер выходного пособия, выплачиваемого работнику при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем:

- а) Двухнедельный средний заработок
- б). Средний месячный заработок
- в). Выходное пособие вообще не выплачивается
- г). Определяется в трудовом договоре.

- По какому из нижеперечисленных оснований при увольнении 17 -летнего работника работодатель должен получить согласие комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и соответствующей государственной инспекции труда:

- А) истечение срока трудового договора;
- Б) призыв на военную службу;
- В) предоставление работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- Г) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

- В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить выходное пособие в размере:

- А) не ниже трех средних месячных заработков;
- Б) среднемесячной заработной платы;
- В) не ниже шести средних месячных заработков;
- Г) двухмесячного среднего заработка.

С несколькими правильными вариантами ответов:

- Не допускается работа по совместительству у другого работодателя:

- а) руководителей организаций – без разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)
- б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- в) лиц в возрасте до 18 лет
- г) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями

- д) лиц, работающих вахтовым методом
- е) спортсменов и тренеров

- По соглашению работника и работодателя срочный трудовой договор может быть заключен:

- А) Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя
- Б) С лицами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы
- В) С лицами, поступающими на работу по совместительству.
- Г) С лицами, направляемыми на работу за границу.

- Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- а) беременным женщинам
- б) женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет
- в) лицам, поступающим на работу на условиях совместительства
- г) лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев
- д) лицам, заключившим трудовой договор на один год

- Удлиненный основной ежегодный отпуск предоставляется:

- А) инвалидам
- Б) научно-педагогическим работникам
- В) работникам, работающим вахтовым методом
- Г) работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня
- Д) работникам в возрасте до 18 лет

- Запрещается направлять в служебную командировку:

- а) беременных женщин
- б) женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет
- в) дистанционных работников
- г) работников в возрасте до 18 лет
- д) работников, вернувшихся из ежегодного очередного оплачиваемого отпуска
- е) сезонных работников

- Работодатель вправе привлечь работника в возрасте до 18 лет к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный:

- А) умышленно
- Б) не при исполнении трудовых обязанностей
- В) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения
- Г) в результате совершения преступления
- Д) в результате совершения административного правонарушения

Тестовые задания открытой формы:

- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до 18 лет составляет _____ день (дней).

- Частный нотариус _____ вести трудовые книжки работников. ÿ
Особым основанием прекращения трудового договора со спортсменом является спортивная _____.

- Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время-_____

- Лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет,- _____.

Критерии оценивания:

На зачете студент может максимально набрать 50 баллов, которые складываются из выполнения теста (14 баллов), ответа на два теоретических вопроса (20 баллов) и выполнения двух практических заданий (16 баллов).

С помощью выполнения тестовых заданий и ответа на теоретический вопрос проверяется знание специфики правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений отдельных категорий работников; практические задания позволяют оценить умение студента выявить ошибки в правоприменении и определить способы защиты нарушенного права.

Тест оценивается от 0 до 14 баллов:

Состоит из 14 тестовых заданий с одним/ несколькими правильными ответами, а также заданиями открытой формы.

Критерии начисления баллов:

1 правильный ответ- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, ставится 0 баллов за тестовое задание. Если в тестовом задании 1 правильный ответ, а студент указал несколько ответов, ставится 0 баллов.

Шкала выставления баллов пропорциональная.

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – студент воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и положений высших судов РФ;

5-7 баллов по вопросу – студент воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов;

1-4 балла по вопросу – студент воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ;

0 баллов – студент не представил ответ на вопрос/ответ полностью не соответствует трудовому законодательству/ответ по содержанию полностью не соответствует теоретическому заданию/ответ дан самостоятельно (использованы шпаргалки, технические средства и т.п.).

Баллы внутри каждого критерия выставляются преподавателем в зависимости от полноты и правильности ответа.

Практическое задание оценивается от 0 до 8 баллов.

0-1-умение установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; 0-1-умение определить вид специальной нормы, с помощью которой в трудовом законодательстве сформированы особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; 0-1-умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (0 баллов- студент отвечает только на вопрос, указанный в задаче; 1 балл- студент формулирует не менее двух собственных вопросов), 0-2-умение составить перечень нормативных актов, судебной практики, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- практическая ситуация решена только на основании ТК РФ, 1 балл- при решении использован ТК РФ, иные нормативные акты, 2 балла- при решении использованы нормативные акты и судебная практика) ; 0-1-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований трудового законодательства 0-2- умение определить способы защиты нарушенного права, оценив их эффективность (0 баллов- способы защиты нарушенного права не определены, 1 балл- определены все возможные способы защиты нарушенного права; 2 балла- определены способы защиты нарушенного права и оценена их эффективность).

**7. Система оценивания по дисциплине:
Для очно-заочной формы обучения**

| Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие | Форма и описание контрольного мероприятия | Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов |
|---|---|---|
| Модуль 2 и 3, все темы | <p>Выполнение аудиторной контрольной работы.</p> <p>Аудиторная контрольная работа представляет собой письменное выполнение двух практических заданий по итогам изучения тем, входящих в модуль 2-3.</p> <p>В ходе контрольного мероприятия допускается использование учебных, методических и иных материалов и средств.</p> | <p>Максимальное количество баллов за контрольное мероприятие- 20 баллов.</p> <p>Практическое задание оценивается от 0-10 баллов.</p> <p>Критерии начисления баллов: 0-1-умение установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; 0-1-умение определить вид специальной нормы, с помощью которой в трудовом законодательстве сформированы особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; 0-2-умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (0 баллов- студент отвечает только на вопрос, указанный в задаче; 1 балл- студент формулирует не менее двух собственных вопросов; 2 балла- студент формулирует не менее четырех собственных вопросов), 0-1-умение составить перечень нормативных актов, судебной практики, необходимых для верного решения практической ситуации; 0-1-умение осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения требований</p> |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| | | <p>трудового законодательства</p> <p>0-2-умение предложить несколько вариантов решения практической ситуации, обосновав их ссылками на нормативные акты, судебную практику, объяснив преимущества и недостатки каждого из них (1 балл-предложен единственный вариант решения; 2 балла- предложено два и более варианта, которые могут возникнуть в зависимости от конкретных обстоятельств)</p> <p>0-1- умение определить способы защиты нарушенного права, оценив их эффективность</p> <p>0-1- умение определить виды ответственности, к которым может быть привлечен нарушитель трудовых прав.</p> <p>0 баллов получает студент при совпадении выполненного задания (решения практической ситуации) с заданием другого студента</p> |
| <p>Модуль 1-3, все темы</p> | <p>Письменное тестирование студентов по всем темам, включаемым в модули 1-3 на последнем практическом занятии. Студенту выдается бланк с 16 тестовыми заданиями с одним/несколькими правильными ответами, а также заданиями открытой формы. Время написания теста- 20 минут.</p> <p>В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы и средства нельзя.</p> | <p>Количество баллов за выполнение теста- 0-16 баллов;</p> <p>Критерии начисления баллов: 1 правильное тестовое задание- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если в тестовом задании 1 правильный ответ, а студент указал несколько ответов, ставится 0 баллов.</p> <p>Шкала выставления баллов пропорциональная.</p> |
| <p>Модуль 1-3, все темы</p> | <p>Внеаудиторная работа студентов.</p> <p>Мероприятие осуществляется в форме теоретического письменного опроса студентов и решения заданных на дом практических заданий.</p> | <p>Количество баллов за внеаудиторную работу студентов: 0- 14 баллов.</p> <p>Максимальная оценка как за ответ на теоретический опрос, так и за выполнение практического задания –2 балла.</p> <p>Критерии начисления баллов: 2 балла – полный правильный ответ/решение практического задания (по содержанию ответ</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (студент ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); ответ не содержит тавтологий; студент оперирует трудово-правовой терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка);</p> <p>1 балл- неполный ответ/решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью раскрыть содержание вопроса; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен);</p> <p>0 баллов- неправильный ответ/решение практического задания.</p> |
|--|--|---|

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Работа *по подготовке к практическим занятиям* и активное в них участие - одна из форм изучения дисциплины «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников». Она направлена на подготовку высококвалифицированных профессиональных юристов.

Целью проведения практических занятий является выработка у студентов практических навыков применения норм трудового законодательства. Практические занятия проводятся в активных формах, предполагающих обсуждение практических ситуаций, подготовленных преподавателем, а также в интерактивных формах (дискуссии, работа в малых группах, решение ситуационных задач и др.).

Кроме изучения теоретических вопросов, указанных в программе, студент должен выполнять к каждому занятию ряд практических заданий.

Уровень готовности к практическому занятию преподаватель проверяет:

- заслушивая и оценивая выступления студентов по плану занятия (по вызову преподавателя или с его разрешения, по желанию студента);
- обсуждая решение практических заданий;
- проводя общие письменные аудиторные контрольные работы;

Подготовка к практическому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы и нормативных правовых актов;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой и нормативными правовыми актами обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю.

На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

При изучении дисциплины «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников» **самостоятельная работа студентов** является главным методом освоения дисциплины. Она предполагает на основе знаний, полученных в ходе лекционных и практических занятий, изучение учебной литературы по особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников, действующего законодательства и судебной практики.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. Преподаватель за время лекций рассказывает основные положения, обращает внимание на те вопросы, которые студентам необходимо будет проработать самостоятельно, показывает наиболее рациональные пути поиска нужной информации (например, кратко знакомит студентов с основными справочными правовыми системами (КонсультантПлюс, Гарант), рекомендует некоторые интернет-сайты, на которых можно найти правовую информацию (например, официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru/>, сайт Верховного Суда РФ <http://www.suprcourt.ru> и др.).

Студентам рекомендуется после прослушивания лекции по каждой теме самостоятельно проработать лекционный материал, изучить рекомендованные к каждой теме нормативно-правовые акты и специальную литературу, ответить на теоретические вопросы, предложенные преподавателем. Для закрепления пройденного материала студентам предлагается ряд практических заданий, на которые они должны дать максимально полные ответы, которые предполагают умение использовать понятийно-категориальный аппарат юридической науки, умение анализировать действующее законодательство, высказывать свое аргументированное мнение по спорным положениям, а также предлагать возможные пути совершенствования законодательства.

Решения практических заданий необходимо делать письменно, что развивает письменную речь, позволяя студентам в дальнейшем давать грамотные логичные письменные консультации, готовить юридические заключения. Решение практического задания должно выстраиваться примерно по следующей схеме. Студенты кратко излагают суть спорной ситуации (что позволяет проверить, насколько верно они уяснили

возникшую проблему), затем формулируют вопросы к задаче, поиск ответа на которые позволит им сделать итоговый вывод, затем приводятся положения действующего законодательства, на основании которого был сделан вывод, а также материалы судебной практики (при ее наличии). В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) студентам следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1. Основная литература:

1) Гусов К. Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина ; под ред. К. Н. Гусова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2017. — 240 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/37996>. — Режим доступа: по подписке.

2) Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/451723>. — Режим доступа: по подписке.

9.2. Дополнительная литература:

1) Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/432045>. — Режим доступа: по подписке.

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

9.3. Нормативно-правовые и правоприменительные акты:

1. Конвенция МОТ № 111 Относительно дискриминации в области труда и занятий// Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448

2. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (1981г.)// СЗ РФ. 2004. № 32, ст. 3284.

3. Конвенция МОТ № 103 относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)// СПС Консультант плюс.

4. Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999г.)// СЗ РФ. 2004. № 20. Ст. 1924.

5. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973г.)// СПС Консультант плюс.

6. Конвенция МОТ №159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (1983г.)// СПС Консультант плюс.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г.// СЗ РФ.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ// СЗ РФ. 1994. № 32, Ст.3301

9. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997г.№ 60-ФЗ// СЗ РФ.1997.№ 12.Ст. 1383.

10. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999г.//СЗ РФ. 1999. № 18, Ст.2207.
11. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001г.№ 24-ФЗ// СЗ РФ.2001.№ 11. ст. 1001.
12. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1// СЗ РФ.1996.№ 17. Ст.1915.
13. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ //СЗ РФ. 2011. № 7.Ст.900
14. О государственной гражданской службе РФ: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ //СЗ РФ. 2004. № 31.Ст. 3215;
15. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ//СЗ РФ. 2007. № 10. Ст.1152.
16. Об альтернативной гражданской службе: Федеральный закон от 25.07.2002г. № 113-ФЗ// СЗ РФ.2002.№ 30.Ст. 3030,
17. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 ноября 1995 г.// СЗ РФ.1995.№ 11. Ст. 1539
18. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002. № 115-ФЗ// СЗ РФ.2002. № 30. Ст. 3032
19. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003. № 17-ФЗ// СЗ РФ.2003.№ 2.Ст. 169
20. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007г.№ 329-ФЗ// СЗ РФ.2007.№ 50.Ст. 6242
21. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ// СЗ РФ.2011.№ 48.Ст. 6724
22. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41// Российская газета.2003. 16 августа
23. Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 // Бюллетень Госкомтруда СССР.1988.№ 5.
24. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2016.№ 2
25. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета.2014. 7 февраля
26. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2015.№ 7
27. По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005г.№ 3-П// СЗ РФ.2005. № 13.Ст. 1209,
28. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // СЗ РФ.2011.№ 52.Ст. 7639
29. По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации в связи с жалобами граждан В. К. Барабаш, А. Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы: Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П// СЗ РФ.2013.№ 30 (часть II). Ст. 4189.

30. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)// Бюллетень Верховного Суда РФ.2014. № 4

9.4. Перечень современных профессиональных баз данных:

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
2. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
3. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
4. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
5. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
6. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
7. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

9.5. Перечень информационных справочных систем:

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».

9.6. Перечень электронных библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Проспект».

Издания электронных библиотечных систем доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

9.7 Перечень лицензионного программного обеспечения:

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcademicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows (до15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

9.8 Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации при проведении занятий лекционного типа:

По дисциплине имеются:

- учебно-наглядные пособия:

А) Схема по теме «Основания и пределы дифференциации трудового права»;

Б) Схема по теме «Дифференциация трудового права: понятие, источники, виды специальных норм».

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины, в том числе оборудование и технические средства обучения.

| Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|---|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа | Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска |
| Помещение для самостоятельной работы | Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство |