

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.08.2023 10:10:26
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 трудовых отношений лиц творческих профессий»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере телекоммуникаций и
медиа технологий)

Заочная форма обучения

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Щербакова Олеся Васильевна, к.ю.н.

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления об основаниях и способах дифференциации правового регулирования трудовых отношений творческих работников, о способах защиты трудовых прав творческих работников с целью развития профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности в сфере телекоммуникаций и медиатехнологий.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина по выбору.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений творческих работников.	1	1	20	22
2	Тема 2. Принципы и источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.	1	1	20	22
3	Тема 3. Особенности трудового статуса творческих работников.	1	2	20	22
4	Тема 4. Особенности правового регулирования трудовых отношений творческих работников.	2	4	35	41
	ВСЕГО:	5	8	95	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	правовое сопровождение деятельности физических и юридических лиц	ПК-4	Способен обеспечивать юридическое сопровождение деятельности субъектов распространения массовой информации и иных организаций и физических лиц в сфере телекоммуникаций и медиатехнологий.	ИПК-4.7	Участствует в оформлении и регулировании трудовых отношений лиц творческих профессий	<p>Магистрант знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> понятие и значение термина «творческий работник»; соотношение понятий «творческий работник» и «лицо, занимающееся творческой деятельностью»; основания и способы дифференциации правового регулирования трудовых отношений творческих работников; перечень профессий и должностей, которые законодатель относит к «творческим работникам»; систему источников правового регулирования трудовых отношений творческих работников; требования, предъявляемые при приеме на работу творческих работников; ограничения при приеме на

					<p>работу творческих работников; особенности установления рабочего времени творческих работников; особенности предоставления времени отдыха творческим работникам; особенности оплаты труда творческих работников; особенности расторжения трудового договора с творческими работниками</p> <p>Умеет:</p> <p>определять должности и профессии, относящиеся к категории творческих работников; определять требования и ограничения и приеме на работу творческих работников; определять особенности в установлении режима и продолжительности рабочего времени, предоставлении времени отдыха и оплаты труда творческих работников; определять, какие гарантии предоставляются творческим работникам в период действия трудового договора и при прекращении трудового договора; правильно</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>классифицировать источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников</p> <p>Навыки:</p> <p>правильное использование терминов в рамках правового регулирования труда творческих работников;</p> <p>составление трудовых договоров для творческих работников;</p> <p>правильный выбор источника правового регулирования конкретной ситуации, связанной с правовым регулированием трудовых отношений творческих работников;</p> <p>правильное формулирование оснований прекращения трудового договора</p>
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений творческих работников.

1. Дифференциация трудового права: понятие, источники, виды специальных норм.
2. Основания и пределы дифференциации трудового права.

Вопросы для самоконтроля:

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. Пределы дифференциации норм в трудовом праве.
6. Различия между дискриминацией и дифференциацией в трудовом праве.
7. Какие проблемы призвано решить особенное правовое регулирование труда творческих работников?

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Проведите диспут на тему: дифференциация правового регулирования труда творческих работников: дискриминация или дифференциация? При подготовке изучите статистику занятости, статистику по оплате труда, требования, предъявляемые к кандидатам при приеме на работу, проанализируйте акты, в которых рассматриваются вопросы дискриминации лиц творческих профессий.

Примерные задания для практических занятий:

1. Беляева хотела устроиться на работу в Театр оперы и балета в должности артист балета. При собеседовании ей отказали по причине крупного телосложения. Беляева решила обратиться в суд с заявлением о дискриминации, так как работодатель не может отказывать работникам в приеме на работу на основании физических данных.

Какое решение должен принять суд? Какие юридически значимые обстоятельства имеют значение при решении данного спора?

2. Угрюмов решил устроиться ведущим передачи на радио, однако получил отказ в связи с наличием тихого и неразборчивого голоса. Угрюмов обратился в юридическую консультацию с вопросом, можно ли считать такой отказ необоснованным?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Закон РФ от 27.12.1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации»
3. Постановление Минтруда России от 4 октября 2000 г. № 67 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний»
4. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в

создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»

5. Приказ Минкультуры России от 26 августа 2016 г. № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»

6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Бурятия от 29.06.2016 по делу № 33-3604/2016.

2. [Обзор](#) судебной практики по гражданским делам Приморского краевого суда за второе полугодие 2014 года.

3. Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017.

4. Апелляционное [определение](#) Самарского областного суда от 14.03.2016 по делу № 33-2435/2016.

5. Апелляционное [определение](#) Новосибирского областного суда от 26.09.2017 по делу № 33-9393/2017

6. Апелляционное [е](#) Иркутского областного суда от 27.07.2017 по делу № 33-6957/2017

7. Апелляционное [определение](#) Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015

8. Апелляционное [определение](#) Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015

9. Определение Приморского краевого суда от 30.09.2014 по делу № 33-8619

10. Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 24.02.2016 по делу № 33-6962/2016

11. Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 16.11.2016 N 33-42007/2016

12. Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017

13. Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 10.08.2017 по делу № 33-13269/2017

Тема 2. Принципы и источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.

1. Понятие и классификация основных принципов правового регулирования трудовых отношений творческих работников.

2. Классификация источников правового регулирования трудовых отношений творческих работников.

3. Международные акты как источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
4. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений творческих работников между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.
5. Федеральные законы Российской Федерации как источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
6. Подзаконные акты федеральных органов исполнительной власти как источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
7. Локальные нормативные акты работодателя как источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
8. Механизм контроля за действием нормативных актов, устанавливающих особый порядок регулирования труда творческих работников.
9. Правовое регулирование труда творческих работников, являющихся иностранными работниками, и граждан РФ, осуществляющих свою деятельность за пределами Российской Федерации.
10. Релевантность ТК РФ в защите прав творческих работников.

Вопросы для самоконтроля:

1. Сформулируйте понятие и назначение основных принципов правового регулирования трудовых отношений.
2. Назовите виды источников правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
3. Назовите уровни правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
4. Какие международные акты, регулирующие трудовые отношения творческих работников, Вы можете назвать?
5. Какой орган является главным регулятором правового регулирования трудовых отношений творческих работников на национальном уровне?
6. Какие национальные акты в сфере правового регулирования трудовых отношений творческих работников Вы можете назвать?
7. Какие законопроекты в сфере правового регулирования трудовых отношений творческих работников были отклонены при рассмотрении Государственной думой РФ и по каким причинам?
8. Каким образом законодатель разграничил полномочия РФ и субъектов в сфере правового регулирования трудовых отношений?
9. Какие вопросы правового регулирования трудовых отношений творческих работников работодатель может решать на уровне локальных нормативных актов?
10. Определите место и роль коллективных договоров и соглашений в системе источников правового регулирования трудовых отношений?
11. Какие акты социального партнерства можно привести в качестве примера правового регулирования труда творческих работников?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Приведите примеры актов социального партнерства, регулирующих труд творческих работников.
2. Найдите информацию о Союзах творческих работников в различных видах деятельности и проанализируйте условия вступления в них. Можно ли назвать данные объединения профессиональными союзами в контексте защиты прав трудящихся?
3. Используя электронные порталы по трудоустройству найдите 5 вакансий на должности творческих работников различных профессий и проанализируйте требуемые

деловые качества соискателей. Какие из них являются дискриминационными? На какие нормативные акты должен ориентироваться работодатель при установлении требований деловых качеств работника в выбранных Вами сферах творческой деятельности?

4. Найдите на официальном сайте Государственной Думы законопроекты в сфере правового регулирования труда творческих работников и проанализируйте, по каким причинам и на каком этапе данные проекты были отклонены.

5. Составьте схему Федеральных законов РФ, осуществляющих правовое регулирование труда творческих работников в различных сферах.

Примерные задания для практических занятий:

1. Минералов работал артистом в театре и был привлечен к дисциплинарной ответственности за отсутствие во время спектакля на территории театра. Свое отсутствие Минералов объяснил тем, что в данном спектакле он не участвовал. В суде представитель работодателя пояснил, что в театре действуют правила внутреннего трудового распорядка - 5 рабочих дней по 7 часов и 1 рабочий день продолжительностью 5 часов.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены? Какие источники правового регулирования трудовых отношений могут иметь значение при разрешении данного спора?

2. Богатов работал артистом в театре и был уволен за прогул. Работодатель пояснил, что уволил артиста за отсутствие в театре во время спектакля, в котором он числился актером второго состава. Работник в суде указал, что по сложившемуся в театре обычаю состав спектакля, участвующего в постановке, доводился до сведения артистов накануне спектакля, вечером посредством опубликования афиши к гримерной. Накануне указанного спектакля была опубликована афиша, в которой Богатов не был заявлен как артист, вследствие чего он и остался в этот вечер дома.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены? Какие источники правового регулирования трудовых отношений могут быть использованы в данном деле?

2. Редакция газеты «Главные новости» обратилась в юридическую консультацию с вопросом: может ли работодатель в виду небольшого объема бизнеса и отсутствия свободных денежных средств записать в Правилах внутреннего трудового распорядка следующие нормы: при увольнении работников по сокращению штатов работодатель обязуется уведомлять их о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до предстоящего увольнения и выплачивать выходное пособие в размере трехдневного заработка. Кроме того, работодатель хотел бы в данном локальном нормативном акте предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора с корреспондентами – достижение пенсионного возраста и длительная нетрудоспособность свыше двух месяцев, а также отсутствие интересных тем репортажей.

Осуществимы ли желания работодателя? Подготовьте развернутую консультацию по вопросам издательства.

3. В Телекомпании «Важные новости» главный редактор издал приказ «Об антиалкогольной политике компании», в котором установлены следующие правила:

- работник обязан по требованию администрации пройти медицинское освидетельствование на состояние опьянения за свой счет;

- в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения он не допускается к работе (отстраняется от работы) без сохранения среднего заработка;

- за распитие спиртных напитков на территории ООО как в рабочее, так и в нерабочее время, а также за появление в состоянии алкогольного опьянения как в рабочее, так и в нерабочее время, работник может быть уволен;

- руководители структурных подразделений несут персональную дисциплинарную ответственность за появление в состоянии алкогольного опьянения их подчиненных.

Оцените правомерность данного приказа.

Является ли приказ руководителя организации локальным нормативным актом?

Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных актов?

4. Копирайтер Петров, ссылаясь на ст. 62 ТК РФ, потребовал у работодателя предоставить ему (выдать на руки) копии всех локальных нормативных актов, имеющихся у работодателя.

Правомерно ли требование Петрова?

Каковы обязанности работодателя в сфере информирования работников о содержании локальных нормативных актов?

5. В театре действует Положение о премировании, которое предусматривает правило о лишении работников театра премии за факты получения от зрителей денежных средств, подарков, услуг и иных выгод. Там же предусмотрено право работника на вознаграждение за предоставление работодателю информации о подобных фактах.

Несколько солисток балета написали жалобу в ГИТ о том, что их лишают премии «за всякие мелочи» - «за подаренную шоколадку», «за цветы после спектакля», «за торт, подаренный поклонниками на день рождения». При этом никаких дисциплинарных проступков они не совершают, добросовестно исполняют свои обязанности, за что благодарные зрители их благодарят таким образом.

Художественный руководитель театра в ответ на жалобу пояснил, что правила о депремировании включены в локальный нормативный акт в целях профилактики коррупции в театральном учреждении в рамках антикоррупционной политики государства.

Дайте правовую оценку поведению работников и доводам работодателя. Какое решение должен принять государственный инспектор труда?

6. Работники театрального кружка при Доме культуры обратились в ГИТ с жалобой на работодателя. Одним из поводов к этому послужил тот факт, что в учреждении отсутствовал локальный нормативный акт, устанавливающий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы. По мнению ГИТ, тем самым работодатель нарушил требования ст. 134 Трудового кодекса РФ.

Правомерны ли действия ГИТ? Обязаны ли работодатели устанавливать порядок индексации заработной платы? Возможен ли иной порядок повышения уровня реального содержания заработной платы?

7. В балетном театре принято Положение о командировках, в котором установлены различные размеры компенсационных выплат разным категориям работников. Так, балетмейстеру-постановщику и его заместителям предусмотрена оплата проезда вагоном категории СВ, при использовании самолета оплата билета бизнес-класса, размер суточных 3000 руб. Солистам и артистам кордебалета оплачиваются купе поезда или эконом-класс самолета, суточные установлены в размере 500 руб.

Председатель профсоюзного комитета предприятия, возмущенный такими различиями, заявил, что данный локальный нормативный акт нелегитимен, поскольку, во-первых, он содержит дискриминационные нормы, а во-вторых, принят без согласования с профсоюзным комитетом.

Директор поручил начальнику юридического департамента подготовить заключение по данному вопросу, обосновывающее возможность установления различного уровня компенсаций.

Составьте такое заключение. Отрадите в нем вопрос о правомерности дифференциации размеров компенсационных выплат при командировках. Оцените обоснованность аргументов председателя профсоюзного комитета.

8. Генеральный директор киностудии поставил перед кадровой и юридической службой задачу – разработать новое инновационное Положение об оплате труда, цель которого – изменить отношение работников к выполнению их трудовых функций, добиться существенного роста производительности труда и улучшения результатов

деятельности каждого работника, повышения заинтересованности коллектива в достижении плановых экономических показателей работы предприятия. Служба персонала разработала локальный нормативный акт, существенным образом изменяющий систему оплаты труда (переход на «эффективный контракт»). Юристы возражали против таких изменений, аргументируя тем, что для изменения условий трудового договора понадобится согласие работников, которое сложно будет получить. Кроме того, Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, следовательно, изменить его можно только с согласия профсоюзного комитета, являющегося представителем работников.

Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Можно ли исключить из коллективного договора приложение «Положение об оплате труда» и утвердить его как самостоятельный локальный акт?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Закон РФ от 27.12.1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации»
3. Постановление Минтруда России от 4 октября 2000 г. № 67 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний»
4. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»
5. Приказ Минкультуры России от 26 августа 2016 г. № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»
6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Бурятия от 29.06.2016 по делу № 33-3604/2016.
2. [Обзор](#) судебной практики по гражданским делам Приморского краевого суда за второе полугодие 2014 года.
3. Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017.
4. Апелляционное [определение](#) Самарского областного суда от 14.03.2016 по делу № 33-2435/2016.

5. Апелляционное **определение** Новосибирского областного суда от 26.09.2017 по делу № 33-9393/2017
6. Апелляционное **е** Иркутского областного суда от 27.07.2017 по делу № 33-6957/2017
7. Апелляционное **определение** Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
8. Апелляционное **определение** Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
9. Определение Приморского краевого суда от 30.09.2014 по делу № 33-8619
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.02.2016 по делу № 33-6962/2016
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 N 33-42007/2016
12. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017
13. Апелляционное **определение** Свердловского областного суда от 10.08.2017 по делу № 33-13269/2017

Тема 3. Особенности трудового статуса творческих работников.

1. «Творческие работники»: понятие и основная характеристика данного понятия.
2. Перечень должностей, относящихся к категории «творческие работники».
3. Особенности установления минимального возраста для приема на работу в отношении лиц, относящихся к категории «творческие работники».

Вопросы для самоконтроля:

1. В каких национальных актах содержится понятие «творческие работники»?
2. В каких международных актах содержатся понятие «творческие работники»?
3. Проанализируйте найденные понятия «творческие работники» с точки зрения полноты содержания? Какие признаки данного понятия можно выделить?
4. Как между собой соотносятся творческие работники и лица, осуществляющие творческую деятельность?
5. Назовите профессии и должности, которые законодатель определяет как «творческие»?
6. Какие должности и профессии, не указанные в нормативных актах, Вы могли бы определить как «творческие»?
7. Назовите классификации творческих работников по различным критериям.
8. Охарактеризуйте правовой статус творческих работников.
9. С какого возраста могут вступать в трудовые отношения творческие работники?
10. С помощью интернет-порталов по трудоустройству выявите, какие деловые качества требуются соискателю на ту или иную должность творческого работника?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Используя электронные порталы и другие Интернет-ресурсы, найдите объявления о вакансиях творческих работников и проанализируйте, какие должности и профессии, на Ваш взгляд, являются наиболее востребованными в данной сфере?
2. Используя электронные сервисы, составьте список из 10 профессий и должностей творческих работников, которые Вам ранее не были известны, с описанием трудовой функции данного работника. Какие новые профессии и должности творческих работников появились за последние 5 лет? Какие еще профессии и должности Вы отнесли

бы к творческим, но которые на сегодняшний день к таким законодательством не отнесены?

3. Проанализируйте судебную практику на предмет важности определения конкретного названия должности или профессии творческого работника.

Примерные задания для практических занятий:

1. Руководитель отдела кадров ООО «Организация веселых праздников» хочет опубликовать на интернет-портале объявления о вакантных должностях. Однако хочет назвать должности не в соответствии с Постановлением Правительства от 28 апреля 2007 года № 252.

Законны ли действия руководителя отдела кадров? Каковы правовые последствия?

2. При разработке штатного расписания у отдела кадров возник вопрос о возможности внесения в штатное расписание должностей «маркетолог-аналитик», «копирайтер», «верстальщик», «фотограф», «digital-стратег». Он обратился за разъяснением к юристконсульту.

Вы — юристконсульт. Подготовьте аргументированный ответ.

3. Для ведения программы на детских телеканал пригласили юных ведущих в возрасте 14 лет. Родители будущих звезд при кастинге задали вопрос телеканалу о законности трудоустройства несовершеннолетних лиц.

4. 15-летний Семен Араев является ведущим утренней телепрограммы на детском канале. Продюсер программы отправил его в командировку на время проведения фестиваля в соседний город с целью рекламы его телепередачи. Родители Семена выступили против такой командировки, так как он является несовершеннолетним, а согласия родителей не работодатель не спрашивал.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Закон РФ от 27.12.1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации»
3. Постановление Минтруда России от 4 октября 2000 г. № 67 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний»

4. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»

5. Приказ Минкультуры России от 26 августа 2016 г. № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»

6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Апелляционное **определение** Верховного суда Республики Бурятия от 29.06.2016 по делу № 33-3604/2016.
2. **Обзор** судебной практики по гражданским делам Приморского краевого суда за второе полугодие 2014 года.
3. Апелляционное **определение** Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017.
4. Апелляционное **определение** Самарского областного суда от 14.03.2016 по делу № 33-2435/2016.
5. Апелляционное **определение** Новосибирского областного суда от 26.09.2017 по делу № 33-9393/2017
6. Апелляционное **е** Иркутского областного суда от 27.07.2017 по делу № 33-6957/2017
7. Апелляционное **определение** Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
8. Апелляционное **определение** Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
9. Определение Приморского краевого суда от 30.09.2014 по делу № 33-8619
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.02.2016 по делу № 33-6962/2016
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 N 33-42007/2016
12. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017
13. Апелляционное **определение** Свердловского областного суда от 10.08.2017 по делу № 33-13269/2017

Тема 4. Особенности правового регулирования трудовых отношений творческих работников.

1. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с творческими работниками.
2. Критерии разграничения трудового правоотношения от иных правоотношений по поводу труда.
3. Основания возникновения трудовых правоотношений с творческим работником.
4. Правовое регулирование заключения, изменения и расторжения трудового договора с творческим работником.
5. Особенности правового регулирования рабочего времени творческих работников.
6. Особенности правового регулирования времени отдыха творческих работников.
7. Особенности правового регулирования оплаты и нормирования труда творческих работников.
8. Особенности правового регулирования привлечения творческих работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

9. Совместительство и его отличие от совмещения профессий (должностей) и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
10. Особенности заключения трудового договора по совместительству. Ограничения работы по совместительству.
11. Гарантии и компенсации, предоставляемые «творческим работникам».
12. Особенности заключения трудового договора о дистанционной работе с творческими работниками.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите критерии разграничения трудовых правоотношений от иных правоотношений, возникающих по поводу труда.
2. Приведите примеры сложных юридических составов, являющихся основанием возникновения трудовых правоотношений с творческим работником.
3. Назовите особенности заключения трудового договора с творческими работниками.
4. Какие деловые качества можно требовать при приеме на работу творческих работников?
5. Какие особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора с творческим работником Вы можете назвать?
6. Какие особенности оплаты и нормирования труда творческих работников установлены действующим законодательством?
7. Какие особенности установления режима рабочего времени и времени отдыха у творческих работников Вы можете назвать?
8. Опишите порядок привлечения творческих работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Найдите судебную практику, определяющую порядок оплаты простоя творческим работникам.

Примерные задания для практических занятий:

1. Зайцев работал певцом в Оперном театре и был привлечен к дисциплинарной ответственности за отсутствие во время оперы на территории театра. Свое отсутствие Минералов объяснил тем, что в данной постановке он не участвовал. В суде представитель работодателя пояснил, что в театре действуют правила внутреннего трудового распорядка - 5 рабочих дней по 7 часов и 1 рабочий день продолжительностью 5 часов.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

2. Журналист Петрова обратилась с иском к Издательству «Чеснок» о выплате заработной платы. Она мотивировала свои требования тем, что в последний рабочий день окончательный расчет между сторонами произведен не был. Трудовые отношения были прекращены соглашением о расторжении трудового договора, которое устанавливало порядок взаиморасчета. Окончательный расчет с творческим работником был произведен только через месяц, в связи с чем она считала, что дата увольнения должна быть изменена на дату выплаты всех причитающихся ему при увольнении сумм.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

3. Караваев работал звукорежиссером в Областном театре драмы. По истечении срока действия трудового договора (3 года), Караваев был уволен. Новый

трудовой договор с ним не заключили. Недовольный Караваев обратился в суд с требованием признать заключение с ним срочного трудового договора незаконным.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

4. Театральная труппа в перерыве между театральными сезонами не выступала. В связи с этим работодатель оплатил 2 месяца перерыва как простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Разгневанные артисты обратились в суд с требованием о выплате полной заработной платы, мотивируя свое требование тем, что перерыв между театральными сезонами не зависит от их воли, является общепринятым событием и не может служить основанием для снижения заработной платы.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

5. В трудовом договоре с творческим работником установлен следующий режим работы в нормах рабочего (репетиционного) времени концертных выступлений: артистам-вокалистам в качестве охранной нормы выступлений установлены 4 концерта в двух отделениях в месяц (40 концертов в год) или выступление с сольной программой в одном отделении - 8 выступлений в месяц (80 в год). Возможно ли установление таких особенностей в трудовом договоре?

6. Редакция газеты «Вечерний город» вынуждена привлекать своих корреспондентов к выполнению работы за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Главный редактор обратился к юристу за консультацией – какова максимальная продолжительность в год сверхурочной работы для корреспондентов?

7. Режиссер театр обратился в суд иском о восстановлении на работе. В своих требованиях она пояснила, что была уволена за прогул, то есть за отсутствие на территории театр в свой рабочий день. В объяснительной записке начальству режиссер пояснила, что в этот день находилась на музыкальном фестивале в соседнем городе с целью установления контактов с разными труппами и возможности привлечения новых перспективных артистов.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

8. Иваков и Чесноков обратились в редактору журнала с просьбой предоставить гарантии за работу в режиме ненормированного рабочего дня, так как они работают журналистами и собирают материал для электронного издания журнала в режиме 24/7, а это сильно усложняет их личную жизнь. Редактор установил дополнительные выходные дни Ивакову. Чеснокову же отказал, обосновав это тем, что он не работает у них по трудовому договору.

Чесноков обратился в суд, указав, что он тоже занимается творческой деятельностью и ему полагаются гарантии, предназначенные для творческих работников.

Решите дело.

9. Юшкина работала юристом в оперном театре и обратилась к работодателю за предоставлением ей творческого отпуска в размере 15 календарных дней, как это было прописано в Положении об отпусках Оперного театра. В отделе кадров Юшкиной отказали, аргументировав это тем, что творческий отпуск предоставляется только творческим работникам, а должность юриста такой не является.

Юшкина обратилась в суд. Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для настоящего дела, должны быть выяснены в суде?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.

2. Закон РФ от 27.12.1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации»
3. Постановление Минтруда России от 4 октября 2000 г. № 67 «Об утверждении квалификационных характеристик должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний»
4. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»
5. Приказ Минкультуры России от 26 августа 2016 г. № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»
6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Бурятия от 29.06.2016 по делу № 33-3604/2016.
2. [Обзор](#) судебной практики по гражданским делам Приморского краевого суда за второе полугодие 2014 года.
3. Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017.
4. Апелляционное [определение](#) Самарского областного суда от 14.03.2016 по делу № 33-2435/2016.
5. Апелляционное [определение](#) Новосибирского областного суда от 26.09.2017 по делу № 33-9393/2017
6. Апелляционное [е](#) Иркутского областного суда от 27.07.2017 по делу № 33-6957/2017
7. Апелляционное [определение](#) Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
8. Апелляционное [определение](#) Алтайского краевого суда от 11.11.2015 по делу № 33-10712/2015
9. Определение Приморского краевого суда от 30.09.2014 по делу № 33-8619
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.02.2016 по делу № 33-6962/2016
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2016 N 33-42007/2016
12. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 06.07.2017 по делу № 33-4859/2017
13. Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 10.08.2017 по делу № 33-13269/2017

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении дисциплины «Особенности трудовых отношений лиц творческих профессий» необходимо учитывать современную тенденцию к усилению в дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Начинать изучение дисциплины следует с определения понятия, оснований и способов дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Следует иметь в виду, что законодатель не дает четкого определения понятия «творческие работники», лишь формулирует перечень профессий и должностей, которые относятся к «творческим работникам». Вместе с тем следует помнить, что данный перечень был утвержден Постановлением Правительства РФ в 2007 году и на сегодняшний день не является актуальным в части появления новых профессий и должностей, вызванных развитием цифровых отношений.

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе лекционных и практических занятий, а также выполнение контрольной работы. Промежуточная аттестация происходит в форме зачета.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики относительно особенностей правового регулирования труда творческих работников.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшей лекционного курса.

В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов, а также с вопросами открытой формы), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с составлением конкретных локальных нормативных актов по

заданию преподавателя, проведении деловых игр, использовании «мозговых штурмов» и групповых дискуссий по спорным вопросам локального нормотворчества. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному казусу.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистрантам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

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. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, - включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к лекциям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках которых магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях – дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, разобраться с понятийным аппаратом дисциплины, изучить судебную практику и мнения Минтруда и Роструда (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий).

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование

магистрантов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы - подготовка двух вариантов трудовых договоров с творческими работниками (разными)	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии.	34 балла 16 баллов за каждый вариант трудового договора
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	16 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	10 баллов (максимально за все лекционные занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Подготовка трудового договора с творческим работником», в рамках которой проверяется умение подготовить проект трудового договора с творческим работником с учетом специфики правового регулирования отдельных институтов трудового права.

Правила организации и проведения мероприятия

На первом практическом занятии студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо на предпоследней неделе практических занятий.

При выполнении контрольной работы необходимо применение знаний, касающихся законодательных требований к содержанию трудового договора с творческими работниками. Прежде чем приступить к выполнению заданий, необходимо изучить теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в рабочей программе дисциплины, и соответствующие нормативные правовые акты, а также судебную практику. Следует надлежащим образом структурировать трудовой договор, оформить титульный лист в соответствии с требованиями, предъявляемыми ГОСТ к оформлению документов.

Конкретную должность, в рамках которой будет составляться трудовой договор, определяет преподаватель для каждого студента индивидуально. Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Разработать проект трудового договора с корректором журнала.

Критерии оценивания

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку проекта трудового договора с творческим работником:

0-2 балла - умение определить перечень нормативных правовых актов (норм права), положения которых должны быть использованы при разработке проекта трудового договора (0 баллов - перечень не составлен/в него включены нормативные акты, не относящиеся к разрабатываемому проекту трудового договора; 1 балл - в списке содержится только ТК РФ, 2 балла - в списке содержатся ТК РФ, иные нормативные акты, включая отраслевые акты, которые следует учесть при составлении проекта трудового договора);

0-2 балла - умение сформировать структуру и логично выстроить содержание проекта трудового договора (0 баллов – структура не выстроена, содержание нелогично, 1 балл – структура выстроена, но содержание не всегда ей соответствует, 2 балла – структура и содержание позволяют логично и последовательно сформировать проект трудового договора);

0-2 балла - умение подробно осветить в проекте трудового договора необходимые правила, положения, условия и т.п. (0 баллов - ошибочное изложение большинства норм; 1 балл - поверхностное изложение нормативного материала, основанное только на нормах ТК РФ, 2 балла - формирование содержания проекта трудового договора строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, включая отраслевые источники, с учетом интересов работодателя и судебной практики);

0-2 балла - способность предложить собственную оригинальную редакцию проекта трудового договора с учетом особенности правового регулирования труда творческих работников (0 баллов - собственная редакция не предложена; 1 балл – собственная редакция не отличается оригинальностью; 2 балла – предложена собственная редакция).

0-2 балла - отсутствие фактических ошибок в тексте проекта трудового договора (0 баллов – выявлено 3 и более ошибок; 1 балл – выявлено 2 и более ошибки; 2 балла – ошибок не выявлено).

0-3 балла – использование правил юридической техники (0 баллов – наличие 3 и более пробелов, противоречий, иных дефектов юридического текста; 1 балл – наличие двух дефектов; 2 балла – наличие 1 дефекта; 3 балла – отсутствие дефектов юридического текста).

0-3 балла – грамотность (0 баллов – 3 и более орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок; 1 балл – 2 орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибки; 2 балла – 1 орфографическая, пунктуационная, стилистическая или иная ошибка; 3 балла – полное отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических и иных ошибок).

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;

- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;

- работа в малых группах;

-участие в дискуссии.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов в конкретной правовой ситуации осуществить анализ конкретной правовой ситуации, составив список вопросов, требующих разрешения, подобрать, как минимум, три дополнительных нормативных акта (помимо Трудового кодекса РФ) и судебную практику судов общей юрисдикции, применив их к конкретным жизненным ситуациям, связанным с правовым регулированием труда творческих работников, обосновав

собственную правовую позицию со ссылкой на трудовое законодательство с учетом судебной практики и разъяснений государственных органов и сделав вывод по анализируемой ситуации.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане заданиям, 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). 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.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Караваев работал звукорежиссером в Областном театре драмы. По истечении срока действия трудового договора (3 года), Караваев был уволен. Новый трудовой договор с ним не заключили. Недовольный Караваев обратился в суд с требованием признать заключение с ним срочного трудового договора незаконным.

Прав ли в данной ситуации работодатель? Какие обстоятельства, имеющие юридическое значение для данного дела, должны быть выяснены?

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии – 2 балла.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант 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); магистрант оперирует трудовым терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка) — 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; 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) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.

3. Входной контроль на лекционных занятиях:

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- устный опрос студентов по вопросам для самопроверки;
- тестирование.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов об истории регулирования трудовых отношений творческих работников; нормативном и научном понятии «творческий работник»; основаниях и способах дифференциации правового регулирования труда творческих работников; классификации источников правового

регулирования труда творческих работников; релевантности ТК РФ в защите трудовых прав творческих работников.

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1) Какую проблему были призваны решить первые акты в сфере правового регулирования творческих работников?

2) Какие профессии и должности творческих работников Вам известны?

3) Как профессии и должности творческих работников названы таковыми законодателем? Какие еще не имеют нормативного регулирование?

4) Какие источники правового регулирование труда творческих работников Вам известны?

5) Назовите региональные акты, посредством которых осуществляется правовое регулирование труда творческих работников?

Критерии оценивания:

А) Ответы на теоретические вопросы - полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	Зачет
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	зачет проводится в форме устного опроса.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса студенту предоставляется два теоретических и два практических задания. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических и 2 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические задания:

1. Дифференциация трудового права: понятие, источники, виды специальных норм.

2. Основания и пределы дифференциации трудового права.

3. Понятие и классификация основных принципов правового регулирование трудовых отношений творческих работников.

4. Классификация источников правового регулирование трудовых отношений творческих работников.

5. Международные акты как источники правового регулирование трудовых отношений творческих работников.

6. Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений творческих работников между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.

7. Федеральные законы Российской Федерации как источники правового регулирование трудовых отношений творческих работников.

8. Подзаконные акты федеральных органов исполнительной власти как источники правового регулирование трудовых отношений творческих работников.

9. Локальные нормативные акты работодателя как источники правового регулирования трудовых отношений творческих работников.
10. Механизм контроля за действием нормативных актов, устанавливающих особый порядок регулирования труда творческих работников.
11. Правовое регулирование труда творческих работников, являющихся иностранными работниками, и граждан РФ, осуществляющих свою деятельность за пределами Российской Федерации.
12. Релевантность ТК РФ в защите прав творческих работников.
13. «Творческие работники»: понятие и основная характеристика данного понятия.
14. Перечень должностей, относящихся к категории «творческие работники».
15. Особенности установления минимального возраста для приема на работу в отношении лиц, относящихся к категории «творческие работники».
16. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с творческими работниками.
17. Критерии разграничения трудового правоотношения от иных правоотношений по поводу труда.
18. Основания возникновения трудовых правоотношений с творческим работником.
19. Правовое регулирование заключения, изменения и расторжения трудового договора с творческим работником.
20. Особенности правового регулирования рабочего времени творческих работников.
21. Особенности правового регулирования времени отдыха творческих работников.
22. Особенности правового регулирования оплаты и нормирования труда творческих работников.
23. Особенности правового регулирования привлечения творческих работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
24. Совместительство и его отличие от совмещения профессий (должностей) и выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
25. Особенности заключения трудового договора по совместительству. Ограничения работы по совместительству.
26. Гарантии и компенсации, предоставляемые «творческим работникам».
27. Особенности заключения трудового договора о дистанционной работе с творческими работниками.

Примеры практических заданий:

1. Савушкина после окончания архитектурной академии была принята с 1 февраля в региональный театр на должность художника росписи по ткани с испытательным сроком 3 месяца. В соответствии с трудовым договором оплата труда на период испытательного срока составляла 50% оклада, установленного штатным расписанием по данной должности.

Спустя два с половиной месяца Савушкина была уволена в связи с неудовлетворительным результатом работы без выплаты каких-либо денежных сумм.

Савушкина обратилась в суд с требованием доплаты разницы в должностном окладе по штатному расписанию и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Работодатель в суде пояснил, что правило об установлении должностного оклада на период испытания в половинном размере предусмотрено Положением об оплате труда работников театра. А компенсация за неиспользованный отпуск Савушкиной не положена, поскольку она не включена в график отпусков в связи с тем, что была принята на работу уже после его утверждения.

Нарушены ли права Савушкиной? Какое решение должен принять суд?

Обязан ли работодатель корректировать график отпусков после его утверждения, если на работу поступают новые работники?

2. Редакция газеты «Главные новости» обратилась в юридическую консультацию с вопросом: может ли работодатель в виду небольшого объема бизнеса и отсутствия свободных денежных средств записать в Правилах внутреннего трудового распорядка следующие нормы: при увольнении работников по сокращению штатов работодатель обязуется уведомлять их о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели до предстоящего увольнения и выплачивать выходное пособие в размере трехдневного заработка. Кроме того, работодатель хотел бы в данном локальном нормативном акте предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора с корреспондентами – достижение пенсионного возраста и длительная нетрудоспособность свыше двух месяцев, а также отсутствие интересных тем репортажей.

Осуществимы ли желания работодателя? Подготовьте развернутую консультацию по вопросам издательства.

3. В издательстве «Ночные новости» директор издал приказ «Об антиалкогольной политике компании», в котором установлены следующие правила:

- работник обязан по требованию администрации пройти медицинское освидетельствование на состояние опьянения за свой счет;
- в случае появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения он не допускается к работе (отстраняется от работы) без сохранения среднего заработка;
- за распитие спиртных напитков на территории ООО как в рабочее, так и в нерабочее время, а также за появление в состоянии алкогольного опьянения как в рабочее, так и в нерабочее время, работник может быть уволен;
- руководители структурных подразделений несут персональную дисциплинарную ответственность за появление в состоянии алкогольного опьянения их подчиненных.

Оцените правомерность данного приказа.

Является ли приказ руководителя организации локальным нормативным актом?

Каким требованиям должны соответствовать нормы локальных актов?

4. Копирайтер Петров, ссылаясь на ст. 62 ТК РФ, потребовал у работодателя предоставить ему (выдать на руки) копии всех локальных нормативных актов, имеющих у работодателя.

Правомерно ли требование Петрова?

Каковы обязанности работодателя в сфере информирования работников о содержании локальных нормативных актов?

5. В театре действует Положение о премировании, которое предусматривает правило о лишении работников театра премии за факты получения от зрителей денежных средств, подарков, услуг и иных выгод. Там же предусмотрено право работника на вознаграждение за предоставление работодателю информации о подобных фактах.

Несколько солисток балета написали жалобу в ГИТ о том, что их лишают премии «за всякие мелочи» - «за подаренную шоколадку», «за цветы после спектакля», «за торт, подаренный поклонниками на день рождения». При этом никаких дисциплинарных проступков они не совершают, добросовестно исполняют свои обязанности, за что благодарные зрители их благодарят таким образом.

Художественный руководитель театра в ответ на жалобу пояснил, что правила о депремировании включены в локальный нормативный акт в целях профилактики коррупции в театральном учреждении в рамках антикоррупционной политики государства.

Дайте правовую оценку поведению работников и доводам работодателя. Какое решение должен принять государственный инспектор труда?

6. В связи с утверждением Минтрудом России профессионального стандарта «Продюсер в области кинематографии» должностные инструкции продюсера местной телекомпании были пересмотрены, изменены квалификационные требования, добавлены

новые функциональные обязанности. Продюсерам телепередач было предложено ознакомиться с актуализированными должностными инструкциями под роспись.

Продюсер Колючий отказалась подписывать новую должностную инструкцию и, что не будет выполнять должностные обязанности, предусмотренные в дополнение к предыдущей инструкции. Свой отказ мотивировал тем, что изменение должностной инструкции – это перевод, требующий согласия работника.

Директор телекомпании поручил юридической службе и службе персонала проработать вопрос о возможности увольнения Колючего. Мнения специалистов разошлись. Юристы настаивали на увольнении за нарушение трудовой дисциплины, а кадровики – за отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Сформулируйте свою точку зрения. Подготовьте юридическое заключение для директора по поводу обоснованности позиций юридической службы и службы персонала.

7. Работники театрального кружка при Доме культуры обратились в ГИТ с жалобой на работодателя. Одним из поводов к этому послужил тот факт, что в учреждении отсутствовал локальный нормативный акт, устанавливающий порядок повышения уровня реального содержания заработной платы. По мнению ГИТ, тем самым работодатель нарушил требования ст. 134 Трудового кодекса РФ.

Правомерны ли действия ГИТ? Обязаны ли работодатели устанавливать порядок индексации заработной платы? Возможен ли иной порядок повышения уровня реального содержания заработной платы?

8. В балетном театре принято Положение о командировках, в котором установлены различные размеры компенсационных выплат разным категориям работников. Так, балетмейстеру-постановщику и его заместителям предусмотрена оплата проезда вагоном категории СВ, при использовании самолета оплата билета бизнес-класса, размер суточных 3000 руб. Солистам и артистам кордебалета оплачиваются купе поезда или эконом-класс самолета, суточные установлены в размере 500 руб.

Председатель профсоюзного комитета предприятия, возмущенный такими различиями, заявил, что данный локальный нормативный акт нелегитимен, поскольку, во-первых, он содержит дискриминационные нормы, а во-вторых, принят без согласования с профсоюзным комитетом.

Директор поручил начальнику юридического департамента подготовить заключение по данному вопросу, обосновывающее возможность установления различного уровня компенсаций.

Составьте такое заключение. Отрадите в нем вопрос о правомерности дифференциации размеров компенсационных выплат при командировках. Оцените обоснованность аргументов председателя профсоюзного комитета.

9. Генеральный директор киностудии поставил перед кадровой и юридической службой задачу – разработать новое инновационное Положение об оплате труда, цель которого – изменить отношение работников к выполнению их трудовых функций, добиться существенного роста производительности труда и улучшения результатов деятельности каждого работника, повышения заинтересованности коллектива в достижении плановых экономических показателей работы предприятия. Служба персонала разработала локальный нормативный акт, существенным образом изменяющий систему оплаты труда (переход на «эффективный контракт»). Юристы возражали против таких изменений, аргументируя тем, что для изменения условий трудового договора понадобится согласие работников, которое сложно будет получить. Кроме того, Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, следовательно, изменить его можно только с согласия профсоюзного комитета, являющегося представителем работников.

Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Можно ли исключить из коллективного договора приложение "Положение об оплате труда" и утвердить его как самостоятельный локальный акт?

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора с творческими работниками, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора с творческими работниками, знает особенности отдельных видов трудовых договоров, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора с творческими работниками - в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и судебной практики;

5-7 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора с творческими работниками, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора с творческими работниками, знает виды трудовых договоров и их особенности, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора с творческими работниками - в рамках Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов.

1-4 балла по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора с творческими работниками, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора с творческими работниками, знает виды трудовых договоров, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора с творческими работниками - в рамках Трудового кодекса РФ.

0 баллов – студент отказывается отвечать на вопрос или ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/ответ дан самостоятельно.

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

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы и акты судебной практики, которые необходимо в данной ситуации применить; правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства, правовых позиций судов общей юрисдикции и государственных органов; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты и акты высших судов, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права, оценивая их эффективность применительно к предложенным условиям.

5-7 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства и правовых позиций судов общей юрисдикции; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения

трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права.

1-4 балла студент получает за умение в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (не менее одного нормативного акта помимо ТК РФ); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, сделать вывод по анализируемой ситуации и предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания самостоятельно.

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

0 баллов – магистрант отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/выявлена самостоятельность подготовки ответа на вопрос.

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

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Буянова, М.О. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; - Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 126 с. — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/499004> (дата обращения: 21.08.2022).

2. Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13658-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488959> (дата обращения: 21.08.2022).

Перечень электронных учебных изданий

Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/421502>

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

Оснащение помещений для учебных занятий

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, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
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 большой аудитории: 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

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

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

Перечень электронно-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 «Прспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;

3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

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».