

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.09.2023 09:00:53
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
«Трудовое право»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа специалитета по специальности
40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность
Специализация №1 «Судебная деятельность»
(профиль: Экономическое правосудие)

2020 год набора

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является:

1. формирование у студентов целостного представления и комплексных знаний о понятии трудового права как отрасли, предмете, сфере действия, источниках и принципах трудового права;

2. получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, по совершению действий, направленных на реализацию норм трудового права, по выявлению правонарушений в сфере труда, принятию необходимых мер к восстановлению нарушенных трудовых прав, а также по оформлению юридических документов, опосредующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Трудовое право» относится к базовой части учебного плана.

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

После освоения дисциплины студент должен обладать следующими **общекультурными компетенциями (ОК):**

- способностью понимать и учитывать в профессиональной деятельности социальные процессы (ОК-5);
- способностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-6);
- способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-7);

После освоения дисциплины студент должен обладать следующими **общепрофессиональными компетенциями (ОПК):**

- способностью применять в профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, отраслевое законодательство Российской Федерации, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, законы субъектов Российской Федерации, использовать правовые позиции Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, а также соответствующие положения, содержащиеся в международных договорах и соглашениях, участником которых является Российская Федерация (ОПК-1);
- способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, составлять юридические документы (ОПК-2);
- способностью определять правовую природу общественных отношений, вычленять правовую составляющую в юридически значимых событиях и фактах, квалифицировать их (ОПК-3);
- способностью поддерживать уровень своей квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей (ОПК-5).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего	Семестры
--------------------	-------	----------

	часов	Уст	6	Уст	7		
Аудиторные занятия (всего)	30	1	10	1	18		
В том числе:							
Лекции	12	1	4	1	6		
Практические занятия	18		6		12		
Самостоятельная работа (всего)	258		133		125		
В т.ч. промежуточная аттестация	9				9		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен				экзамен		
Общая трудоемкость	час	288	1	143	1	143	
	зач. ед.	8		4		4	

5. Структура учебной дисциплины.

5.1 Тематический план

№ 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 Основные начала трудового права	3	5,5	61	69,5	2,5	
1.	Тема 1. Предмет, метод, система трудового права	0,5	0,5	8,5	9,5	0,5	Работа в малых группах
2.	Тема 2. Принципы и функции трудового права	0,5	1	6,5	8		
3.	Тема 3. Источники трудового права	0,5	1	10,5	12	0,5	Ситуационные задачи
4.	Тема 4. Правовые отношения в сфере труда	0,5	1	10,5	12	0,5	Ситуационные задачи
5.	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование труда)	0,5	1	14,5	16	0,5	Ситуационные задачи
6.	Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	0,5	1	10,5	12	0,5	Ситуационные задачи
II	Модуль 2 Индивидуально-договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений	5	8	110,5	123,5	4	
1.	Тема 7. Трудовой договор	3	4	49	56	1	Работа в малых группах, Ситуационные

							задачи
2.	Тема 8. Рабочее время	0,5	1	11	12,5	1	Ситуационные задачи
3.	Тема 9. Время отдыха	0,5	1	11	12,5	1	Ситуационные задачи
4.	Тема 10. Оплата и нормирование труда	1	2	12,5	15,5	1	Ситуационные задачи
5.	Тема 11. Гарантии и компенсации	0	0	6,5	6,5		
6.	Тема 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	0	0	6,5	6,5		
7.	Тема 13. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	0	0	14	14		
III	Модуль 3. Ответственность сторон трудового договора	2	2	32	36	1	
1.	Тема 14. Дисциплина труда	1	1	16	18	0,5	Дискуссия, Ситуационные задачи
2.	Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора	1	1	16	18	0,5	Ситуационные задачи
IV	Модуль 4. Способы защиты трудовых прав работника	2	2	54,5	58,5	2	
1.	Тема 16. Охрана труда	0,5	0,5	13	14		
2.	Тема 17. Защита трудовых прав и свобод работников	0,5	0,5	13	14	0,5	Ситуационные задачи
3.	Тема 18. Индивидуальные трудовые споры	0,5	0,5	17,5	18,5	1	Деловая игра
4.	Тема 19. Коллективные трудовые споры	0,5	0,5	11	12	0,5	Ситуационные задачи
	ВСЕГО:	12	18	258	288	9,5	

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:

ОК-5 способность понимать и учитывать в профессиональной деятельности социальные процессы

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает характеристику социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние.

Умения: студент может характеризовать социальные процессы, существующие в сфере труда или оказывающие на нее влияние.

Навыки: студент владеет навыками анализа в конкретной ситуации социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние.

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.

- Понятие и характеристика социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние.

- Виды социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние.

2. Практические задания:

Выполнение практического задания направлено на закрепление полученных студентами теоретических знаний и выработки на их основе практических умений и навыков (сравнение смежных понятий и категорий, анализ и толкование подлежащих применению норм права, юридическая экспертиза правовых актов на предмет соответствия действующему законодательству и другое). По усмотрению преподавателя практическое задание может выполняться студентами индивидуально в качестве самостоятельной работы дома или на практическом занятии.

2.1. Выделите и оцените социальные процессы, существующие в сфере труда или оказывающие на нее влияние.

2.2. Выделите и оцените социальные процессы, существующие в сфере труда или оказывающие на нее влияние в эпоху развития цифровой экономики.

2.3. Выделите и оцените социальные процессы, существующие в сфере труда или оказывающие на нее влияние в период распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, основной литературе, называет и характеризует конкретные примеры социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние;

при разрешении конкретной ситуации выделяет отдельные взаимосвязи между социальными процессами и субъектами трудового права и трудовыми явлениями;

оценивает соответствие нормам трудового права различных социальных процессов в сфере труда.

«базовый уровень» (хорошо) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, называет и характеризует конкретные примеры социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние;

при разрешении конкретной ситуации выделяет отдельные взаимосвязи между социальными процессами и субъектами трудового права и трудовыми явлениями; оценивает соответствие нормам трудового права различных социальных процессов в сфере труда; оценивает влияние различных социальных процессов на конкретную ситуацию.

«повышенный уровень» (отлично) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, называет и характеризует конкретные примеры социальных процессов, существующих в сфере труда или оказывающих на нее влияние;

при разрешении конкретной ситуации выделяет отдельные взаимосвязи между социальными процессами и субъектами трудового права и трудовыми явлениями; оценивает соответствие нормам трудового права различных социальных процессов в сфере труда; оценивает влияние различных социальных процессов на конкретную ситуацию; прогнозирует негативные и позитивные варианты развития происходящих социальных процессов.

ОК-6 способность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает нестандартные ситуации, регламентированные нормами трудового права, установленный способ и порядок их разрешения.

Умения: студент в конкретной ситуации может выявить нестандартную ситуацию, подлежащую разрешению, и определить оптимальный трудовой способ и порядок ее разрешения.

Навыки: студент владеет навыками разрешения нестандартной ситуации трудовыми способами, учитывающими баланс интересов разных сторон.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Понятие и виды чрезвычайных обстоятельств.
- Запрещение принудительного труда.
- Чрезвычайные обстоятельства как основания для заключения срочного трудового договора.
- Условия и порядок временного перевода работника в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств.
- Условия и порядок привлечения работника к сверхурочной работе в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств.

- Условия и порядок привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств.
- Условия и порядок прекращения трудового договора в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

2. 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. Деятельность студентов по решению ситуационных задач может быть организована преподавателем различными способами, которые являются наиболее подходящими для решения конкретной ситуационной задачи. Так, перед одним студентом может быть поставлена задача выработать и обосновать позицию одной стороны возникшего трудового спора (например, работника), перед вторым студентом – выработать и обосновать позицию другой стороны возникшего трудового спора (например, работодателя), перед третьим студентом – проанализировать выступления первых двух студентов, сделать общий вывод, остальные студенты могут либо задавать выступающим студентам дополнительные вопросы с целью уточнения их позиции, либо дополнять их выступление. Также деятельность студентов можно организовать следующим образом: одному студенту поручается задание формулировать конкретные вопросы, направленные на решение ситуационной задачи, другому – давать на них обоснованный ответ. Другие студенты могут либо задавать дополнительные вопросы, либо предлагать свои варианты обоснованных ответов на них. Решение ситуационных задач обеспечивает возможность одновременной работы всех обучающихся за фиксированное время, что позволяет преподавателю оценить знания, умения и навыки всех обучающихся.

2.1. Волынцева и Степаненко работают в аптеке № 4 фармацевтической компании ООО «Доктор Плюс», имеющей сеть аптек, расположенных в разных районах города. В период эпидемии гриппа руководитель ООО издал приказ о переводе Волынцевой в аптеку № 6, а Степаненко — в аптеку № 2 — на время отсутствия болеющих фармацевтов. Волынцева отказалась выходить на работу в другую аптеку, мотивируя тем, что у нее в трудовом договоре в качестве места работы обозначена аптека № 4. Степаненко (у которой в трудовом договоре не указано конкретное структурное подразделение работодателя) сообщила, что она увольняется, поскольку не может так далеко ездить на работу, имея пятилетнего сына, которого с утра нужно отводить в детский сад.

Руководитель компании обратился к юристконсульту за разъяснением о возможности применения дисциплинарного взыскания к фармацевтам за неисполнение приказа.

Решите дело.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, основной литературе, называет и характеризует нестандартные ситуации, регламентированные нормами трудового права, установленный способ и порядок их разрешения;

разрешает конкретную ситуацию, в которой описана нестандартная ситуация, трудовыми способами, учитывающими баланс интересов разных сторон, в том числе с социальной и этической точки зрения.

«базовый уровень» (хорошо) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, называет и характеризует нестандартные ситуации, регламентированные нормами трудового права, установленный способ и порядок их разрешения;

разрешает конкретную ситуацию, в которой описана нестандартная ситуация, трудовыми способами, учитывающими баланс интересов разных сторон, в том числе с социальной и этической точки зрения.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, называет и характеризует нестандартные ситуации, регламентированные нормами трудового права, установленный способ и порядок их разрешения;

разрешает конкретную ситуацию, в которой описана нестандартная ситуация, трудовыми способами, учитывающими баланс интересов разных сторон, в том числе с социальной и этической точки зрения.

ОК-7 способность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает о существовании различных научных школ, занимающихся исследованием различных теоретических проблем науки трудового права. Называет имена ведущих учёных-трудовиков, а также характеризует область их научных интересов. Осознает роль науки трудового права в трудовом законодательстве.

Умения: студент может самостоятельно найти научную литературу для разрешения конкретного теоретического трудового вопроса, продемонстрировать результаты своего исследования.

Навыки: студент владеет навыками самостоятельного поиска, изучения, анализа научной литературы для разрешения конкретного теоретического трудового вопроса, демонстрации результатов своего исследования.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Понятие науки трудового права.
- Источники науки трудового права.
- Научные школы трудового права.

2. 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.

Тема для проведения дискуссии:

2.1. «Работники интернет-платформ».

Предлагаемые точки зрения:

- труд работников интернет-платформ должен регулироваться нормами трудового права;
- труд работников интернет-платформ должен регулироваться нормами гражданского права.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в рамках объема, изложенного в основной литературе, называет и характеризует понятие, источники и науки трудового права, перечисляет научные школы трудового права;

для разрешения конкретного теоретического трудового вопроса использует результаты самостоятельного анализа позиций различных ученых в области трудового права.

«базовый уровень» (хорошо) - студент в рамках объема, изложенного в основной литературе, называет и характеризует понятие, источники и науки трудового права, перечисляет научные школы трудового права;

для разрешения конкретного теоретического трудового вопроса использует результаты самостоятельного анализа позиций различных ученых в области трудового права, сравнивает их.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в рамках объема, изложенного в основной и дополнительной литературе, называет и характеризует понятие, источники и науки трудового права, перечисляет научные школы трудового права;

для разрешения конкретного теоретического трудового вопроса использует результаты самостоятельного анализа позиций различных ученых в области трудового права, сравнивает их, делает собственные научные выводы.

ОПК-1 Способность применять в профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, отраслевое законодательство Российской Федерации, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, законы субъектов Российской Федерации, использовать правовые позиции Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, а также соответствующие положения, содержащиеся в международных договорах и соглашениях, участником которых является Российская Федерация

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает понятие трудового права как отрасли российского права; понятие системы трудового права; понятие, структуру и особенности системы национальных источников трудового права;

действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц;

понятие, структуру и особенности системы международных источников трудового права (на примере Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенции № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий», Конвенции № 29 МОТ «Относительно принудительного или обязательного труда», Конвенции № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию», Рекомендации № 143 МОТ «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной хартии);

понятие, значение и содержание национальных и международных принципов трудового права;

значение Конституции РФ в регулировании трудовых отношений;

место и роль ТК РФ в системе источников трудового права;

понятие трудового законодательства;

понятие, способы и порядок разработки и принятия локальных нормативных актов;

принципы, уровни и формы социального партнерства;

понятие и значение коллективных договоров, соглашений в системе источников трудового права;

порядок проведения коллективных переговоров;

способы и виды толкования источников трудового права;

понятие и виды юридических коллизий в трудовом праве, коллизионные нормы трудового права;

условия и ограничения применения аналогии закона и аналогии права при преодолении пробелов в трудовом законодательстве;

презумпции в трудовом праве (презумпция трудового договора, презумпция невиновности при привлечении работника к дисциплинарной и материальной ответственности, исключая материальную ответственность на основании договора о полной материальной ответственности, презумпция вины работодателя в случае причинения им ущерба работнику);

роль и значение актов высших судебных органов, писем Минтруда России, Роструда для применения норм трудового права;

роль и значение решений Европейского суда по правам человека для применения норм национального трудового права;

источники получения правовой информации (различные печатные и электронные ресурсы, включая правовые системы «Консультант Плюс», «Кодекс», «Гарант», сайты судов субъектов РФ, Верховного Суда РФ, Конституционного Суда РФ, Государственной Думы РФ, Президента РФ, Правительства РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, официальные интернет-порталы правовой информации и другие), способы ее анализа и обобщения (в том числе путем составления обзора правоприменительных или разъяснительных актов).

Умения: студент может выделять признаки, особенности, структурные элементы, системы национальных и международных источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права;

определять виды национальных и международных источников трудового права;

выделять особенности и виды национальных и международных принципов трудового права;

выделять этапы разработки и принятия локальных нормативных актов, проведения коллективных переговоров;

выявлять критерии отграничения системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права; национальных и международных принципов трудового права; конвенций и рекомендаций МОТ; локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений; дифференциации и дискриминации в сфере труда;

анализировать, используя разные способы и/или виды толкования, содержание применяемого в конкретной ситуации правового акта, в том числе на предмет наличия презюмируемых обстоятельств и/или коллизии между применяемыми в конкретной ситуации нормами трудового права и/или пробелов, определяя подходящий способ разрешения юридических коллизий и/или пробелов в трудовом законодательстве;

квалифицировать применяемый в конкретной ситуации правовой акт в качестве источника трудового права, определять его юридическую силу, сферу действия во времени, в пространстве и по кругу лиц;

осуществлять поиск, систематизацию, анализ Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам, необходимых для правильного применения норм трудового права в конкретной ситуации.

Навыки: студент владеет навыками отграничения системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права; национальных и международных принципов трудового права; конвенций и рекомендаций МОТ; локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений; дифференциации и дискриминации в сфере труда;

классификации национальных и международных принципов трудового права; национальных и международных источников трудового права;

уяснения и разъяснения смысла подлежащего применению в конкретной ситуации источника трудового права и содержащихся в нем трудово-правовых норм с помощью разных способов и/или видов толкования, квалификации презюмируемых обстоятельств, разрешения обнаруженных юридических коллизий в трудовом праве и/или пробелов в трудовом законодательстве;

применения необходимых в конкретной ситуации норм трудового права с учетом расположения правовых актов, в которых они содержатся, в иерархии источников трудового права по юридической силе, с учетом сферы их действия во времени, в пространстве и по кругу лиц и правовых позиций, изложенных в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.

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.

- Система отрасли трудового права и ее структура. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства;

- Сфера действия трудового законодательства;

- Понятие и виды основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- Принцип свободы труда как межотраслевой принцип;

- Принцип запрещения дискриминации в сфере труда: характеристика и значение.

Отграничение дискриминации от дифференциации в сфере труда;

- Принцип запрещения принудительного труда: характеристика и значение;
 - Международные источники трудового права: понятие, виды, место в системе источников трудового права;
 - Общая характеристика общепризнанных принципов и норм международного трудового права;
 - Роль и значение МОТ в международно-правовом регулировании труда;
 - Конвенции МОТ: общая характеристика;
 - Рекомендации МОТ: общая характеристика;
 - Международные региональные акты в сфере труда;
 - Соотношение основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда;
 - Понятие, особенности и тенденции развития системы источников трудового права;
 - Виды источников трудового права, их иерархия по юридической силе;
 - Конституция РФ в системе источников трудового права;
 - Разграничение полномочий по регулированию трудовых отношений между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ;
 - Законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
- Трудовой кодекс РФ как основной источник отрасли;
- Акты социального партнерства: общая характеристика, виды, значение;
 - Локальные нормативные акты, их виды, порядок принятия и значение;
 - Случаи и порядок учета мнения представительного органа работников;
 - Действие источников трудового права во времени, пространстве и по кругу лиц;
 - Социальное партнерство в сфере труда: понятие, значение, принципы;
 - Уровни и формы социального партнерства;
 - Порядок проведения коллективных переговоров;
 - Коллективный договор: понятие, стороны, содержание. Порядок его заключения, изменения и регистрации;
 - Соглашения: понятие, виды, содержание. Порядок разработки и принятия. Действие коллективных соглашений, присоединение и распространение действия коллективных соглашений;
 - Законодательство о занятости населения. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения;
 - Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: ПВТР, уставы и положения о дисциплине;
 - Источники правового регулирования отношений в сфере охраны труда. Система стандартов безопасности труда;
 - Способы и виды толкования источников трудового права;
 - Значение и роль интерпретационных актов высших судебных органов по вопросам трудового права;
 - Значение и роль решений Европейского суда по правам человека для применения норм национального трудового права;
 - Значение и роль писем Минтруда России и Роструда;
 - Проблема презумпций в трудовом праве;
 - Понятие и виды юридических коллизий в трудовом праве;
 - Коллизионные нормы трудового права: понятие, общая характеристика;
 - Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие соотношение ТК РФ и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения его в действие;
 - Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие соотношение международных актов в сфере труда и национального трудового законодательства;

- Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие соотношение ТК РФ, иных федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие соотношение федеральных и региональных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие вопросы соотношения источников трудового права по юридической силе в единстве с трудовым принципом запрета ухудшать положение работника;

- Коллизионные нормы трудового права, регламентирующие соотношение специального и общего закона в единстве с запретом дискриминации в трудовых отношениях;

- Коллизионные нормы трудового права, предназначенные для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом;

- Применение аналогии права и аналогии закона в трудовом праве: понятие, условия применения, примеры.

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 варианта ответов.

Закрытые тестовые задания с одним правильным вариантом ответа:

1. Из каких нормативных правовых актов состоит трудовое законодательство:

а) ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права;

б) ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ и нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права;

в) ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

г) федеральные законы и нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

2. ТК РФ был принят:

а) 26.12.2001 г.;

б) 21.12.2001 г.;

в) 30.12.2001 г.;

г) 01.02.2002 г.

3. Не принимают локальные нормативные акты работодатели:

а) юридические лица;

б) физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями;

в) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;

г) указанные в пунктах 1 и 2.

4. ПВТР утверждаются работодателем:

- а) по согласованию с ГИТ;
- б) по согласованию с профсоюзом;
- в) с учетом мнения ГИТ;
- г) с учетом мнения представительного органа работников;
- д) с согласия производственного совета.

5. В какой срок выборный орган первичной профсоюзной организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта в письменной форме:

- а) не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта;
- б) не позднее 7 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта;
- в) не позднее 10 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта;
- г) не позднее 5 календарных дней со дня получения проекта локального нормативного акта.

6. Распространяется ли на государственных и муниципальных служащих действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

- а) нет, не распространяется;
- б) да, распространяется без особенностей, предусмотренных иными нормативными правовыми актами;
- в) да, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

7. На какие отношения распространяется действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права:

- а) отношения, возникшие после введения его в действие;
- б) отношения, возникшие до введения его в действие;
- в) отношения, возникшие до введения его в действие, в случаях, прямо предусмотренных этим актом;
- г) отношения, указанные в пунктах 1 и 2;
- д) отношения, указанные в пунктах 1 и 3.

8. В связи с какими событиями закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие:

- а) истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- б) истечением срока действия; вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы;
- в) истечением срока действия; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы;
- г) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам).

9. Органы государственной власти субъектов РФ вправе принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) по любым вопросам регулирования трудовых отношений;
- б) по вопросам местного значения;
- в) по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти;
- г) только по вопросам, указанным в региональных социально-партнерских соглашениях.

10. Работодатель обязан учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии:

- а) любого локального нормативного акта;
- б) штатного расписания;
- в) должностных инструкций;
- г) инструкций по охране труда.

11. Под правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей, понимается:

- а) трудовой договор;
- б) локальный нормативный акт;
- в) коллективный договор;
- г) коллективное соглашение.

12. Нормы локальных нормативных актов не подлежат применению, если:

- а) такие нормы ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями;
- б) такие нормы отличаются от правил, установленных ТК РФ;
- в) локальные нормативные акты не зарегистрированы в органах местного самоуправления;
- г) локальные нормативные акты не согласованы с производственным советом.

Закрытые тестовые задания с несколькими правильными вариантами ответов:

1. К числу отраслевых принципов трудового права согласно ст. 2 ТК РФ следует отнести:

- а) запрещение принудительного труда;
- б) запрещение дискриминации в сфере труда;
- в) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- г) законность;
- д) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

2. Назовите способы принятия локальных нормативных актов:

- а) принятие локального нормативного акта работодателем единолично;
- б) принятие локального нормативного акта работодателем единолично с последующей регистрацией в органе по труду;
- в) принятие локального нормативного акта работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- г) принятие локального нормативного акта работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3. С учетом мнения представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты:

- а) локальные нормативные акты, устанавливающие порядок проведения аттестации;
- б) графики сменности;
- в) должностные инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда;
- е) локальные нормативные акты, определяющие порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

4. Коллективные переговоры проводятся в целях:

- а) решения вопроса о трудоустройстве работника у конкретного работодателя;
- б) выбора одного из видов дисциплинарного взыскания, подлежащего применению к работнику;
- в) подготовки, заключения или изменения коллективного договора;
- г) подготовки, заключения или изменения соглашения.

5. Назовите уровни социального партнерства:

- а) международный;
- б) федеральный;
- в) межрегиональный;
- г) региональный;
- д) отраслевой;
- е) межтерриториальный;
- ж) территориальный;
- з) локальный.

6. К числу актов социального партнерства относятся:

- а) коллективный договор;
- б) генеральное соглашение;
- в) территориальное соглашение;
- г) ПВТР.

7. Какие из перечисленных ниже актов не относятся к источникам трудового права:

- а) федеральные законы Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- б) указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- в) постановления Верховного Суда РФ по вопросам применения трудового законодательства;
- г) письма Федеральной службы по труду и занятости (Роструда);
- д) локальные нормативные акты работодателей.

8. Какие из указанных ниже характеристик относятся к коллективному договору:

- а) это правовой акт, принимаемый в рамках реализации социального партнерства;
- б) заключается на срок не более трех лет;
- в) после его заключения требуется уведомительная регистрация в соответствующем органе по труду;
- г) его условия не должны противоречить условиям локальных нормативных актов, принятых у данного работодателя;
- д) может приниматься на любом уровне социального партнерства.

9. Отличие коллективного договора от соглашения заключается в:

- а) уровне социального партнерства;
- б) возможности неоднократного продления срока его действия;
- в) наличии признаков правового акта;
- г) составе сторон.

Открытые тестовые задания:

1. Вставьте пропущенные слова в следующей фразе:

Никто не может быть _____ в трудовых правах и свободах или получать какие-либо _____ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2. Вставьте пропущенное слово в следующей фразе:

_____ труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

3. Вставьте пропущенные слова в следующей фразе:

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают _____, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

4. _____ - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

5. _____ - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

6. _____ принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

7. Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные _____ с ними отношения.

8. _____ устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

3. Практические задания:

3.1. 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. Деятельность студентов по решению ситуационных задач может быть организована преподавателем различными способами, которые являются наиболее подходящими для решения конкретной ситуационной задачи. Так, перед одним студентом может быть поставлена задача выработать и обосновать позицию одной стороны возникшего трудового спора (например, работника), перед вторым студентом – выработать и обосновать позицию другой стороны возникшего трудового спора (например, работодателя), перед третьим студентом – проанализировать выступления первых двух студентов, сделать общий вывод, остальные студенты могут либо задавать выступающим студентам дополнительные вопросы с целью уточнения их позиции, либо дополнять их выступление. Также деятельность студентов можно организовать следующим образом: одному студенту поручается задание формулировать конкретные вопросы, направленные на решение ситуационной задачи, другому – давать на них обоснованный ответ. Другие студенты могут либо задавать дополнительные вопросы, либо предлагать свои варианты обоснованных ответов на них. Решение ситуационных задач обеспечивает возможность одновременной работы всех обучающихся за фиксированное время, что позволяет преподавателю оценить знания, умения и навыки всех обучающихся.

3.1.1. На общем собрании членов производственного кооператива было внесено предложение по закреплению в уставе кооператива следующих дисциплинарных взысканий: замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение. Бригадир Сидоров, имеющий юридическое образование, заявил, что предложенный перечень дисциплинарных взысканий противоречит ст. 6 ТК РФ, относящей виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения к ведению федеральных органов государственной власти, и ст. 192 ТК РФ, предусматривающей иной по сравнению с предложенным перечень дисциплинарных взысканий. Сидоров подчеркнул, что, по его мнению, включение такого перечня дисциплинарных взысканий в устав кооператива будет незаконным. Председатель кооператива Крутиков не согласился с Сидоровым и подчеркнул, что трудовое законодательство на работников кооперативов не распространяется, а трудовые отношения (в том числе, дисциплинарные отношения) регулируются Федеральным законом от 08.05.1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» и уставом кооператива.

Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на лиц, работающих в производственных кооперативах?

Дайте юридическую оценку позициям Сидорова и Крутикова.

3.1.2. Трудовой договор, заключенный с директором муниципального бюджетного учреждения Бушуевой, был прекращен работодателем с указанием основания прекращения — в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ). Бушуева обратилась с исковым заявлением о восстановлении на работе, указав в нем, что работодатель, по ее мнению, злоупотребил правом на расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, так как не указал в распоряжении о прекращении с ней трудового договора конкретных причин, послуживших основанием его прекращения, а также не действовал в интересах муниципального бюджетного учреждения, не учитывал ее опыт работы и высокие деловые качества. Кроме того, Бушуева отметила, что она в прошлом неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности. Все ранее наложенные дисциплинарные взыскания, кроме одного, были отменены судом, включая предыдущее дисциплинарное увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По мнению Бушуевой, это означает нарушение работодателем

общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, дискриминацию трудовых прав работника, а также то, что работодатель действовал без учета деловых качеств работника, произвольно, не содействуя реализации цели обеспечения наиболее эффективной деятельности учреждения и распоряжения закрепленным за ним имуществом. Все это, по мнению работника, также доказывает противоправность прекращения с ней трудового договора по указанному основанию.

Представитель работодателя заявил в суде, что считает увольнение Бушуевой правомерным, так как действующее законодательство не требует ссылки на конкретные обстоятельства, послужившие основанием увольнения, при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ. Представитель работодателя не признал дискриминации Бушуевой, отрицал какую-либо связь между предыдущим увольнением ее по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и настоящим увольнением. Он также обратил внимание суда на право работодателя на принятие необходимых кадровых решений (подбор и расстановка кадров), в данном конкретном случае — право на подбор нового руководителя организации с учетом его деловых качеств, устраивающих работодателя.

Дайте правовую оценку позиций сторон.

Разрешите трудовой спор.

Какие принципы трудового права следует использовать при решении данного казуса?

В каких актах международного характера закрепляется принцип запрещения дискриминации?

Приведите примеры решений Европейского суда по правам человека по жалобам работников на дискриминационные действия работодателя.

3.1.3. Областная дума приняла закон, которым запретила работодателям принимать на работу несовершеннолетних работников, если к моменту трудоустройства ими не получено профессиональное образование.

Оцените соответствие указанных положений областного закона нормам ТК РФ.

Какова компетенция органов государственной власти субъектов РФ в сфере регулирования трудовых отношений?

3.1.4. 13 апреля 2012 г. заместителем прокурора Оймяконского района Республики Саха (Якутия) в адрес директора муниципального образовательного учреждения «Гимназия № 3» было направлено представление об устранении нарушений требований трудового законодательства и законодательства об образовании и прекращении трудовых отношений с гражданкой Фирсовой — учителем биологии на том основании, что приговором мирового судьи Оймяконского судебного участка от 21 августа 2002 г. она была признана виновной в совершении преступлений, предусмотренных ст. 116 УК РФ «Побои» и ч. 3 ст. 118 УК РФ «Причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью по неосторожности», и ей было назначено наказание в виде исправительных работ сроком на три месяца.

Директор школы предложил Фирсовой уволиться по собственному желанию, на что она ответила категорическим отказом и указала, что судимость десятилетней давности уже погашена, а новых правонарушений она не совершала. Кроме того, Фирсова обратилась в суд с заявлением о признании прокурорского представления незаконным и нарушающим ее права и свободы, в частности, право на труд. Нарушение положениями ч. 2 ст. 331, ст. 351.1 ТК РФ своих конституционных прав, гарантированных ст. 37, 54—55 Конституции РФ, Фирсова мотивировала тем, что эти положения несоразмерно ограничивают работника с погашенной или снятой до вступления в силу Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ судимостью в реализации его права на свободное распоряжение своими способностями к труду. К тому же, как известно, закон обратной силы не имеет, следовательно, ограничения на занятие педагогической деятельностью, введенные Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ, на нее не распространяются.

Однако суд отказал ей в удовлетворении требований и перед директором школы встал вопрос — как исполнить представление прокурора?

Оцените доводы Фирсовой и решение суда.

Как источники трудового права действуют во времени?

3.1.5. Ведущему специалисту министерства Кошкину был объявлен выговор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 57 Закона о государственной гражданской службе за необеспечение надлежащего хранения служебных документов. Кошкин обратился с исковым заявлением в суд об отмене дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. По мнению Кошкина, привлечение его к дисциплинарной ответственности неправомерно, так как работодатель не ознакомил его с локальными нормативными актами министерства, регламентирующими порядок хранения документов и документооборот, а именно с Правилами хранения документов в министерстве и Инструкцией по работе с документами с пометкой «для служебного пользования». Таким образом, работодатель не выполнил обязанности, предусмотренные ч. 2 ст. 22 ТК РФ: по обеспечению работников технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Кроме того, работодателем не выполнены обязанности по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ).

Представитель министерства заявил в судебном заседании, что юридические нормы, на которые ссылается Кошкин, не подлежат применению, так как они содержатся в ТК РФ, а Кошкин является государственным гражданским служащим, и его трудовые (служебные) отношения регулируются Законом о государственной гражданской службе.

Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на государственных гражданских служащих?

Как, по Вашему мнению, соотносятся категории «дисциплина труда», используемая ТК РФ и «служебная дисциплина», используемая законодательством о гражданской службе?

Должен ли суд при вынесении решения по исковому заявлению Кошкина руководствоваться ст. 22, 189 ТК РФ?

3.1.6. Спортсменка Иванова, разочаровавшись в спорте, решила поменять вид трудовой деятельности. Она обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. Представитель работодателя напомнил Ивановой, что в заключенный с ней трудовой договор в соответствии со ст. 348.12 ТК РФ внесено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин в размере средней заработной платы работника за один год. Иванова заявила, что ее волеизъявление на включение в трудовой договор такого условия не являлось добровольным. Она была вынуждена под давлением подписать трудовой договор в предложенной работодателем редакции. Ее возражения не были учтены при подписании трудового договора. По мнению Ивановой, указанное условие включено в трудовой договор неправомерно, так как оно возлагает на работника имущественную (материальную) ответственность за совершение правомерного, предусмотренного ст. 80 ТК РФ юридического действия (расторжение трудового договора по инициативе работника), а это противоречит принципу свободы труда, закрепленному ст. 2 ТК РФ, ограничивает ее право на труд и выбор трудовой деятельности.

Проведите сравнительно-правовой анализ содержания ст. 2, 80, 232, 233, 348.12 ТК РФ.

Допустил ли законодатель системные противоречия по вопросу регулирования трудовых отношений спортсменов?

Дайте правовую оценку позициям сторон.

Разрешите возникшие разногласия между работником и работодателем.

3.1.7. В период экономического кризиса работникам завода безалкогольных напитков «Вкус» выплатили заработную плату выпускаемой продукцией (пакетированными соками) и используемой в производстве стеклянной тарой. Начальник смены Головачев заявил директору завода, что согласно международным нормам работодатель не вправе выдавать в счет заработной платы стеклянную тару, так как она не нужна работникам для личного потребления, а также, что стоимость пакетированных соков, примененная заводом для целей расчета заработной платы, существенно завышена по сравнению со стоимостью этих же соков в магазинах.

Правомерны ли действия работодателя?

Сравните российские и международные нормы по данному вопросу.

3.1.8. В проект ПВТР ООО «Парус» главный бухгалтер включил положения, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены меры ответственности в виде удержания из заработной платы штрафа в размере до 50%.

Профсоюзный комитет выразил письменные возражения по поводу данного проекта Правил, поскольку такая мера ответственности работников не предусмотрена в ТК РФ. Однако, ознакомившись с мнением профсоюза, директор ООО своим приказом данный локальный нормативный акт утвердил и ввел в действие.

Каков порядок разработки ПВТР в данном случае? Разъясните порядок учета мнения профкома при принятии ПВТР, предусмотренный ст. 372 ТК РФ. Какие способы и виды толкования вы использовали?

Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае?

Что вправе предпринять первичная профсоюзная организация в связи с такими действиями работодателя?

3.1.9. В апреле 2014 г. работодателем был издан приказ об увольнении бухгалтера ЗАО «Авант» Монеткина по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения работник потребовал выплатить ему компенсацию, предусмотренную п. 8.4 его трудового договора от 15 ноября 2009 г., согласно которому в случае прекращения трудового договора по любым основаниям работнику выплачивается денежная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат. Работодатель в выплате Монеткину отказал, обосновав это тем, что в случае увольнения работника за совершенный им дисциплинарный проступок никакая компенсация ему полагаться не может, исходя из смысла понятия «компенсация», предусмотренного ст. 164 ТК РФ. Кроме того, в ТК РФ теперь внесена ст. 181.1, согласно которой такое условие трудового договора с работником должно признаваться не соответствующим закону.

Работник обратился в суд с иском. Работодатель выступил со встречным иском о признании недействительным п. 8.4 трудового договора.

Решите дело.

Может ли закон иметь обратную силу?

3.1.10. Бойцов был уволен по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Работник не согласился с таким решением работодателя и обратился в суд с требованием о признании увольнения незаконным в связи с тем, что время, в течение которого он находился на территории работодателя, не являлось для него рабочим. В ходе судебного заседания было высказано мнение, что поскольку в пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нет непосредственного указания на то, что работник должен появиться на работе в «рабочее время», то увольнение по этому подпункту также возможно за появление в помещении организации и в нерабочее время.

Однако Бойцов продолжал настаивать на обоснованности своих требований, ссылаясь на п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2, согласно которому

по данному основанию могут быть уволены работники, находившиеся на работе в состоянии алкогольного опьянения только в рабочее время.

Как Вы считаете, прав ли Бойцов?

Какое значение имеет Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 для рассмотрения данной категории трудовых споров?

К какому виду толкования по его субъектам относится интерпретационная деятельность Верховного Суда РФ?

3.1.11. В адвокатский кабинет обратилась офис-менеджер ЧОП «Удар» Чернобровина с просьбой проконсультировать ее по вопросу о содержании принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, содержащегося в ст. 2 ТК РФ. Она рассказала, что один из сотрудников охраны оказывает ей неприличные знаки внимания, унижает и оскорбляет ее как женщину. Адвокат сообщил ей, что в нормах трудового права данный принцип никак не детализируется, поэтому практической возможности защищать свои права работник не имеет.

Прав ли адвокат?

Действуют ли в Российской Федерации какие-либо нормы международного права, касающиеся содержания данного принципа? Каково их соотношение с нормами национального трудового права?

Возможно ли применение положений гражданского законодательства при разрешении данной спорной ситуации?

Приведите примеры судебных решений, в том числе решений Европейского суда по правам человека, по спорам о защите достоинства работника в период трудовой деятельности.

3.1.12. Добролюбов работает учителем географии в школе № 5. За опоздание на урок директор школы издал приказ о применении к Добролюбову дисциплинарного взыскания (объявление выговора). Работник посчитал привлечение к дисциплинарной ответственности незаконным и обратился в суд. В обоснование своих требований учитель указал, что является в школе уполномоченным профсоюза по охране труда, а привлечение к дисциплинарной ответственности таких представителей профсоюза допускается только с согласия профкома первичной профсоюзной организации (ст. 25 Закона о профессиональных союзах). Представитель школы в суде против иска возразил, указав, что нормы п. 4 ст. 25 данного Закона не должны применяться, так как они не соответствуют ТК РФ.

Оцените доводы сторон и решите данное дело.

Определите правила соотношения норм ТК РФ с нормами трудового права иных федеральных законов.

Какие виды и способы толкования вы использовали для определения соотношения положений п. 4 ст. 25 Закона о профессиональных союзах и ТК РФ?

3.1.13. Трудовой договор генерального директора ООО «Вторцветмет» Афанасьева был прекращен по инициативе работодателя решением общего собрания участников общества без указания каких-либо причин, обосновывающих увольнение. Афанасьев обратился в суд с требованием о признании увольнения незаконным. Свои исковые требования он обосновал тем, что увольнение работника по инициативе работодателя без указания конкретной причины увольнения, предусмотренной в ст. 81 ТК РФ, не допускается. Представитель ответчика в возражениях на иск указал, что правовой статус руководителя организации определяется нормами гражданского законодательства, позволяющими общему собранию участников ООО самостоятельно формировать органы управления юридического лица, соответственно разрешено увольнять руководителя без объяснения причин, не мотивируя такое решение.

Укажите, какими нормами регулируется труд руководителя организации.

Как соотносятся нормы трудового права и гражданского права в части регламентации правового статуса руководителя организации? Какие виды и способы толкования вы использовали для ответа на данный вопрос?

Какое решение должен принять суд?

Дайте характеристику общего и специального законодательства о труде.

3.1.14. Гражданин Украины Тарасенко был избран членом Совета директоров ОАО «МТМ» и приглашен в город Москва для выполнения своих функций. У юристконсульта общества возник вопрос о необходимости получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и разрешения на работу в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Подготовьте аргументированное мнение по данному вопросу.

Какие коллизионные нормы трудового права должны быть применены в данном случае?

Изменится ли ситуация, если Тарасенко будет иметь статус члена Правления ОАО «МТМ», а не члена Совета директоров?

3.1.15. Иванова в течение июля — августа работала в летнем лагере высшего учебного заведения в столовой мойщицей посуды. В соответствии с условиями договора три раза в день она должна была загружать в посудомоечную машину посуду, а затем доставать чистую посуду и расставлять ее в шкафах помещения кухни, в июле ей был заплачен аванс в размере 20 000 руб., по окончании договора в конце августа с ней был произведен окончательный расчет в сумме 40 000 руб.

В сентябре Иванова обратилась с иском в суд с требованием признать гражданско-правовой договор трудовым, внести запись в трудовую книжку, выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск. Ответчик иск не признал, указав, что стороны имеют право заключить либо трудовой договор, либо гражданско-правовой. В данном случае стороны заключили гражданско-правовой договор, тем более что характер отношений является гражданско-правовым, а не трудовым.

Разрешите спор.

Возможно ли применение презумпции трудовых отношений в данном случае?

3.1.16. Веселова обратилась в прокуратуру с заявлением о необходимости провести проверку соблюдения трудового законодательства ее работодателем — ООО «Компьютерный мир». В своем заявлении Веселова указала, что она замещает должность программиста, ее работа осуществляется в офисе компании, рабочее место образует письменный стол и персональный компьютер. В настоящее время Веселова ждет ребенка, срок беременности составляет 24 недели. Особенное физиологическое состояние побудило Веселову обратиться к работодателю с требованием о переоборудовании ее рабочего места: установлении подставки под ноги, регулируемой по высоте и углу наклона, предоставлении специального вращающегося стула с поясничным валиком. Кроме того, Веселова потребовала сделать вырез в столешнице письменного стола, за которым она работает, для возможности занимать удобное положение. Свои требования она обосновывала ссылками на СанПиН «Гигиенические требования к условиям труда женщин» 1996 г. Работодатель счел требования сотрудницы чрезмерными, мотивировав отказ в переоборудовании рабочего места тем, что СанПиН вступил в силу до принятия Трудового кодекса РФ, а потому, по мнению, работодателя, не может применяться как противоречащий ему акт. Кроме того, между сторонами сложились трудовые отношения, а СанПиН трудовые отношения не регулирует.

Прав ли работодатель? Какое решение должен принять помощник прокурора, проводящий проверку по заявлению?

3.1.17. Областное правительство, руководствуясь п. «к» п. 1 ст. 72 Конституции РФ, издало постановление, согласно которому областной размер минимальной заработной

платы на 20 процентов превышает установленный федеральным законом МРОТ. Несколько работодателей обжаловали это решение в областную прокуратуру.

Допустимы ли такие действия органа исполнительной власти субъекта РФ с точки зрения законодательства РФ? Охарактеризуйте объем полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Какова должна быть реакция прокуратуры?

3.2. Составление обзора правоприменительных и разъяснительных актов:

Обзоры правоприменительных и разъяснительных актов могут представлять собой сбор информации о принятых судами различных инстанций решениях по трудовым спорам или о принятых федеральными органами государственной власти (Минтрудом России, Рострудом) правовых актов, разъясняющих отдельные аспекты применения норм трудового права, с последующим научным анализом и аналитическими выводами.

Акты судебной практики публикуются на сайтах судов в системе «Интернет». При подготовке к семинарским занятиям студенты могут использовать ежеквартальные обзоры судебной практики, утверждаемые Президиумом ВС РФ, которые являются важным источником информации для изучения позиции ВС РФ и активно используются нижестоящими судами общей юрисдикции. Правовые акты Минтруда России, Роструда публикуются на сайтах этих органов в системе «Интернет».

Изучение правоприменительной практики позволяет студентам лучше усвоить отдельные положения трудового законодательства, связать его нормы с реальными жизненными ситуациями и трудовыми конфликтами, разобраться в сложных правовых понятиях и категориях, освоить суть правовых конструкций трудового права.

Темы и задания для составления обзоров правоприменительной практики:

3.2.1. Индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу;

3.2.2. Индивидуальные трудовые споры о невыплате заработной платы;

3.2.3. Индивидуальные трудовые споры о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

3.2.4. Сформируйте подборку писем Минтруда РФ и Роструда по сложным вопросам применения института рабочего времени (времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций). Проанализируйте содержание разъяснений, данных в письмах. Сформулируйте предложения по совершенствованию норм соответствующего раздела ТК РФ.

Каково правовое значение писем федеральных органов исполнительной власти по вопросам применения трудового законодательства?

3.3. Иные практические задания:

Выполнение практического задания направлено на закрепление полученных студентами теоретических знаний и выработки на их основе практических умений и навыков (сравнение смежных понятий и категорий, анализ и толкование подлежащих применению норм права, юридическая экспертиза правовых актов на предмет соответствия действующему законодательству и другое). По усмотрению преподавателя практическое задание может выполняться студентами индивидуально в качестве самостоятельной работы дома или на практическом занятии.

3.3.1. Проведите сравнительный анализ дискриминации и дифференциации в сфере труда на основании ТК РФ, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенции № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий», Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской

социальной хартии, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.3.2. Проведите сравнительный анализ понятий системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.3.3. Проведите сравнительный анализ понятий локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.3.4. Выберите из текста гл. 12 ТК РФ оценочные понятия, используемые в институте трудового договора (минимально три оценочных понятия). Объясните, что представляют собой оценочные понятия. Чем обусловлено их наличие в трудовом законодательстве? Раскройте их содержание, используя один из способов толкования (грамматическое, логическое, систематическое, историко-политическое, специально-юридическое, телеологическое, функциональное толкование). Приведите примеры аутентичного, легального, доктринального толкования выбранных оценочных понятий института трудового договора.

3.3.5. Найдите в ТК РФ примеры использования понятий и правовых конструкций иных отраслей права. С помощью систематического способа толкования раскройте их содержание.

3.3.6. Составьте комментарий к ст. 67.1 ТК РФ. Какие способы толкования вы использовали при составлении данного комментария и почему?

3.3.7. Проведите сравнительно-правовой анализ соотношения ТК РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; соотношения ТК РФ и Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Какие коллизионные нормы должны применяться в случае возникновения юридических коллизий между ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а какие – в случае возникновения юридических коллизий между ТК РФ и Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»?

3.3.8. Составьте схему, отражающую иерархию источников российского трудового права по их юридической силе.

3.3.9. Подберите акты судебной практики, в которых суд при рассмотрении трудового спора разрешал коллизию между нормами различных источников трудового права.

Что такое юридические коллизии?

Приведите примеры юридических коллизий в трудовом праве.

3.3.10. Назовите примеры реализации полномочий органов государственной власти субъектов РФ по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. На примере субъекта РФ, в котором Вы проживаете, подберите законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Какие ограничения установлены для регионального нормотворчества в сфере труда?

4. 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:

4.1. «Трудовой кодекс Российской Федерации — защита работника или инструмент управления трудом?».

Предлагаемые точки зрения:

- ТК РФ обеспечивает права и интересы работника;
- ТК РФ обеспечивает права и интересы работодателя.

4.2. «Свобода труда в условиях рыночной экономики: отказать нельзя обязать трудоустроить».

Предлагаемые точки зрения:

- принцип свободы труда в условиях рыночной экономики означает «отказать, нельзя обязать трудоустроить»;
- принцип свободы труда в условиях рыночной экономики означает «отказать нельзя, обязать трудоустроить».

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии проанализируйте положения международных договоров РФ в сфере труда, Конституции РФ, ТК РФ, направленных на закрепление и конкретизацию принципа свободы труда. Изучите трудовую литературу по данному вопросу. Проведите соотношение категории «свобода труда», «свобода трудового договора», «право на труд». Сформулируйте предложения, направленные на обеспечение свободы труда.

4.3. «Гендерное равенство в сфере труда: миф или реальность?».

Предлагаемые точки зрения:

- Трудовое законодательство в полной мере обеспечивает равные права мужчин и женщин в сфере труда;
- Реальное гендерное равенство в сфере труда отсутствует;
- Избыток гарантий, установленных ТК РФ для женщин, обеспечивает им фактическое неравенство на рынке труда.

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии изучите статистику занятости мужчин и женщин, сравните их уровень оплаты труда по данным Росстата, изучите международные акты, в частности, Конвенции МОТ, направленные на запрет дискриминации в сфере труда, проанализируйте акты Конституционного Суда РФ, в которых рассматриваются вопросы дискриминации по признакам пола (например, Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева»), изучите судебную практику по спорам о дискриминации по гендерному признаку, включая Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

5. Работа в малых группах:

Содержание интерактивного метода «работа в малых группах» состоит в решении какой-либо трудовой 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).

Тематика заданий для организации работы в малых группах:

5.1. «Конкретизация отраслевых принципов трудового права в нормах трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 6 малых групп. В каждой малой группе студенты должны опровергнуть или поддержать следующие утверждения (одно утверждение на выбор):

1) переводы без согласия работника, предусмотренные ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ, противоречат принципу запрещения принудительного труда;

2) установление в ст. 278 ТК РФ дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации — это дискриминация по сравнению с другими работниками;

3) установление дополнительных льгот и гарантий для женщин и лиц с семейными обязанностями нарушает принцип равенства прав и возможностей работников;

4) установление месячного срока для обращения в суд по спорам об увольнении (ст. 392 ТК РФ) не обеспечивает право на защиту государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

5) включение в трудовой договор со спортсменом, тренером условия об обязанности предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию в срок, превышающий один месяц (ст. 348.12 ТК РФ), нарушает принцип свободы труда, ограничивает право распоряжаться своими способностями к труду;

6) участие работников и работодателей в разрешении коллективного трудового спора путем примирительных процедур (ст. 401 ТК РФ) — это форма реализации принципа социального партнерства.

5.2. «Источники трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 10 малых групп. В каждой малой группе студенты должны определить и обосновать, является ли конкретный документ источником трудового права, если да, то каким и в каком порядке он должен быть принят (один документ на выбор):

1) акционерное соглашение;

2) положение о коммерческой тайне;

3) устав общества;

4) положение о совете директоров ОАО;

5) положение о корпоративной культуре общества;

6) ПВТР;

7) положение о КТС;

8) штатное расписание;

9) коллективный договор;

10) регламент работы правления ОАО.

5.3. «Локальные нормативные акты».

Примечание: Студенты делятся на 10 малых групп. В каждой малой группе студенты должны определить и обосновать, является ли конкретный документ локальным нормативным актом, если да, то каким и в каком порядке он должен быть принят (один документ на выбор):

1) приказ о введении неполного рабочего времени;

2) приказ об утверждении порядка применения вахтового метода;

3) положение об оплате за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

4) положение о коммерческой тайне;

5) ПВТР;

6) должностная инструкция главного бухгалтера;

7) приказ об утверждении графика отпусков;

8) приказ об утверждении формы расчетного листка;

9) положение об оплате труда;

10) приказ о привлечении работника к сверхурочной работе.

5.4. «Способы толкования норм трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 8 малых групп. В каждой малой группе студенты должны интерпретировать одно из предложенных преподавателем положений трудового законодательства, используя минимально три различных способа толкования (грамматическое, логическое, систематическое, историко-политическое, специально-юридическое, телеологическое, функциональное толкование):

1) ч. 3 ст. 3 ТК РФ: «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства»;

2) ч. 3 ст. 4 ТК РФ: «К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами»;

3) ч. 4 ст. 40 ТК РФ: «Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях»;

4) ч. 3 ст. 92 ТК РФ: «На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами»;

5) ч. 1 ст. 93 ТК РФ: «По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок»;

6) ч. 2 ст. 101 ТК РФ: «Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)»;

7) ч. 2 ст. 131 ТК РФ: «В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы»;

8) ч. 1 ст. 133 ТК РФ: «Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения».

Работая в малых группах, студентам необходимо обсудить содержание и значение избранных способов толкования норм трудового права.

5.5. «Классификация видов толкования норм трудового права по субъектам».

Примечание: Студенты делятся на 6 малых групп. В каждой малой группе студенты должны найти примеры минимально двух видов официального и/или неофициального толкования (на выбор) любого положения ТК РФ в рамках одного из следующих правовых институтов (на выбор):

- 1) института трудового договора;
- 2) института рабочего времени;
- 3) института времени отдыха;
- 4) института заработной платы;
- 5) института дисциплины труда;
- 6) института материальной ответственности.

Необходимо также обсудить, в чем заключается выбранный вид толкования норм трудового права. Перечислить способы толкования, которые были использованы субъектом толкования в найденных примерах.

5.6. «Классификация видов толкования норм трудового права по объему».

Примечание: Студенты делятся на 5 групп. В каждой малой группе студентам необходимо найти нормы трудового права, которые должны толковаться буквально, распространительно, а какие – ограничительно, и объяснить почему.

5.7. «Коллизионные нормы трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 7 малых групп. В каждой малой группе студентам необходимо провести сравнительно-правовой анализ содержания следующих положений общей, особенной и специальной частей трудового законодательства (на выбор):

- 1) ст. 2, 4, 72.2 ТК РФ;
- 2) ст. 2, 4, 99, 152, 252, 351.2 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 Закона о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года;
- 3) ст. 2, 4, 113, 153, 252, 351.2 ТК РФ, ч. 3 ст. 11 Закона о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года;
- 4) ст. 2, 4, 142 ТК РФ;
- 5) ст. 2, 3, 6, 64 ТК РФ;
- 6) ст. 2, 3, 6, 252, 278, 279 ТК РФ;
- 7) ст. 2, 3, 6, 83, 252, 331, 351.1 ТК РФ.

В ходе работы в малых группах студентам следует также рассказать на примерах данных правовых норм о том, как взаимодействуют нормы общей, особенной и специальной частей трудового права. Кроме того, нужно ответить на вопрос о том, возможна ли одновременная реализация данных видов норм?

6. Деловая игра:

Интерактивный метод «деловая игра» представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности юриста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности. В рамках деловой игры используется метод имитации принятия юридических решений субъектами трудового права (руководителем организации, юрисконсультom, менеджером по кадрам, КТС, профсоюзным комитетом, государственным инспектором по труду и др.), осуществляемый по заданным правилам группой студентов в диалоговом режиме. Деловая игра представляет собой последовательность действий, которые необходимо выполнить игрокам для достижения

определенного результата. При этом деловая игра воспроизводит, моделирует реальные условия профессиональной деятельности юриста.

На первом этапе проведения деловой игры осуществляется ориентация студентов путем определения ее темы, постановки целей определения задач обзора общего хода игры и ее правил, составления списка литературы, справочных и иных материалов для самостоятельной подготовки студентов.

На этапе подготовки к проведению деловой игры определяется ее сценарий (моделируются какие-либо жизненные ситуации (например, переговоры по заключению коллективного договора, собеседование при приеме на работу, индивидуальный или коллективный трудовой спор, проверка соблюдения трудового законодательства)), затем распределяются роли между студентами, оговариваются игровые процедуры, критерии оценивания, примерные типы решений в ходе игры.

Сама деловая игра проводится в форме диалога, дискуссии с максимальным участием всех студентов. В заключение подводятся и обсуждаются итоги.

Деловая игра позволяет отработать профессиональные юридические навыки, способствует обучению коллективной мыслительной и практической работе, формированию умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений.

Сценарий для проведения деловой игры:

Студенты делятся на две группы. Первая группа представляет интересы работодателя, вторая – выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников.

Представители работодателя направляют в выборный орган первичной профсоюзной организации проект ПВТР. Данный локальный нормативный акт содержит виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ. Выборный орган первичной профсоюзной организации анализирует этот акт и направляет свои разногласия представителям работодателя. Представители работодателя: 1) проводят консультации с представителями работников; 2) принимают локальный нормативный акт в своей редакции.

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы:

1. Каковы сроки проведения процедуры учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов?
2. Каковы правовые последствия нарушения данных сроков?
3. Каковы правовые последствия включения в локальный нормативный акт условий, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями?
4. Каковы действия сторон в обеих ситуациях?

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, основной литературе, характеризует и при необходимости приводит конкретные примеры Постановлений Пленума ВС РФ по трудовым спорам; знает понятие и особенности трудового права как отрасли российского права; понятие и структуру системы трудового права; понятие и содержание национальных и международных принципов трудового права; понятие, структуру и особенности системы национальных источников трудового права; понятие, структуру и особенности системы международных источников трудового права; понятие и особенности системы трудового законодательства; характеризует отдельные источники трудового права; называет способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений); определяет действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц; принципы,

уровни и формы социального партнерства; знает понятие и виды юридических коллизий в трудовом праве, коллизионные нормы трудового права; условия и ограничения применения аналогии закона и аналогии права при преодолении пробелов в трудовом законодательстве; презумпции в трудовом праве; роль и значение решений Европейского суда по правам человека, актов высших судебных органов, писем Минтруда России, Роструда для применения норм трудового права;

классифицирует по одному основанию национальные и международные принципы трудового права; национальные и международные источники трудового права;

сравнивает по одному критерию понятие системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права; национальные и международные принципы трудового права; конвенции и рекомендации МОТ; локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения; дифференциацию и дискриминацию в сфере труда;

определяет способы и порядок принятия локальных нормативных актов, проведения коллективных переговоров без приведения конкретных примеров и без указания сроков, в течение которых соответствующие субъекты трудового права должны/могут совершить определенные действия;

интерпретирует содержание подлежащего применению в конкретной ситуации источника трудового права и содержащихся в нем трудово-правовых норм с помощью одного способа и/или вида толкования, квалифицирует наличие презюмируемых в трудовом праве обстоятельств и/или ситуации, когда спорное отношение между субъектами трудового права подпадает под действие двух или более норм трудового права, и/или пробела в трудовом законодательстве, разрешает обнаруженные юридические коллизии в трудовом праве и/или пробелы в трудовом законодательстве подходящими способами;

подбирает необходимые для применения в конкретной ситуации источники трудового права, определяет их место в иерархии источников по юридической силе, сферу действия во времени, в пространстве и по кругу лиц, однако не излагает их в определенной логической последовательности, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам.

«базовый уровень» (хорошо) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, характеризует и при необходимости приводит конкретные примеры правовых актов, Постановлений Пленума ВС РФ по трудовым спорам, решений Конституционного Суда РФ по трудовым спорам; знает понятие и особенности трудового права как отрасли российского права; понятие и структуру системы трудового права; понятие и содержание национальных и международных принципов трудового права; понятие, структуру и особенности системы национальных источников трудового права; понятие, структуру и особенности системы международных источников трудового права; понятие и особенности системы трудового законодательства; характеризует отдельные источники трудового права; называет способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений); определяет действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц; принципы, уровни и формы социального партнерства; знает понятие и виды юридических коллизий в трудовом праве, коллизионные нормы трудового права; условия и ограничения применения аналогии закона и аналогии права при преодолении пробелов в трудовом законодательстве; презумпции в трудовом праве; роль и значение решений Европейского суда по правам человека, актов высших судебных органов, писем Минтруда России, Роструда для применения норм трудового права;

классифицирует по двум основаниям национальные и международные принципы трудового права; национальные и международные источники трудового права;

сравнивает по двум критериям понятие системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права; национальные и международные принципы трудового права; конвенции и рекомендации МОТ; локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения; дифференциацию и дискриминацию в сфере труда;

определяет способы и порядок принятия локальных нормативных актов, проведения коллективных переговоров с приведением конкретных примеров, но без указания сроков, в течение которых соответствующие субъекты трудового права должны/могут совершить определенные действия;

интерпретирует содержание подлежащего применению в конкретной ситуации источника трудового права и содержащихся в нем трудово-правовых норм с помощью двух способов и/или видов толкования, квалифицирует наличие презюмируемых в трудовом праве обстоятельств и/или ситуации, когда спорное отношение между субъектами трудового права подпадает под действие двух или более норм трудового права, и/или пробела в трудовом законодательстве, называет виды/причины возникновения обнаруженных юридических коллизий в трудовом праве и/или пробелов в трудовом законодательстве, разрешает их подходящими способами;

подбирает необходимые для применения в конкретной ситуации источники трудового права, определяет их место в иерархии источников по юридической силе, сферу действия во времени, в пространстве и по кругу лиц, излагает их в определенной логической последовательности, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, характеризует и при необходимости приводит конкретные примеры правовых актов, Постановлений Пленума ВС РФ по трудовым спорам, решений Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлений, принятых по конкретным делам, решений Европейского суда по правам человека, писем Минтруда России, Роструда; знает понятие и особенности трудового права как отрасли российского права; понятие и структуру системы трудового права; понятие и содержание национальных и международных принципов трудового права; понятие, структуру и особенности системы национальных источников трудового права; понятие, структуру и особенности системы международных источников трудового права; понятие и особенности системы трудового законодательства; характеризует отдельные источники трудового права; называет способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений); определяет действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц; принципы, уровни и формы социального партнерства; знает понятие и виды юридических коллизий в трудовом праве, коллизионные нормы трудового права; условия и ограничения применения аналогии закона и аналогии права при преодолении пробелов в трудовом законодательстве; презумпции в трудовом праве; роль и значение решений Европейского суда по правам человека, актов высших судебных органов, писем Минтруда России, Роструда для применения норм трудового права;

классифицирует по трем и более основаниям национальные и международные принципы трудового права; национальные и международные источники трудового права;

сравнивает по трем и более критериям понятие системы источников трудового права, системы трудового законодательства, системы трудового права; национальные и международные принципы трудового права; конвенции и рекомендации МОТ; локальные

нормативные акты, коллективные договоры и соглашения; дифференциацию и дискриминацию в сфере труда;

определяет способы и порядок принятия локальных нормативных актов, проведения коллективных переговоров с приведением конкретных примеров и с указанием сроков, в течение которых соответствующие субъекты трудового права должны/могут совершить определенные действия;

интерпретирует содержание подлежащего применению в конкретной ситуации источника трудового права и содержащихся в нем трудовправовых норм с помощью трех и более способов и/или видов толкования, квалифицирует наличие презюмируемых в трудовом праве обстоятельств и/или ситуации, когда спорное отношение между субъектами трудового права подпадает под действие двух или более норм трудового права, и/или пробела в трудовом законодательстве, называет виды/причины возникновения обнаруженных юридических коллизий в трудовом праве и/или пробелов в трудовом законодательстве, разрешает их подходящими способами, предлагает собственный вариант изменения в трудовом законодательстве;

подбирает необходимые для применения в конкретной ситуации источники трудового права, определяет их место в иерархии источников по юридической силе, сферу действия во времени, в пространстве и по кругу лиц, излагает их в определенной логической последовательности, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.

ОПК-2 Способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, составлять юридические документы

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент перечисляет права и обязанности субъектов трудового права в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

характеризует юридические запреты и ограничения в сфере труда;

нормативные положения, устанавливающие порядок производства трудовправовых юридически значимых действий (порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора; порядок установления сокращенного рабочего времени или неполного рабочего времени работнику; порядок привлечения к сверхурочной работе; порядок установления работнику ненормированного рабочего дня; порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; порядок предоставления отпусков работнику; порядок направления работника в служебную командировку; порядок привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности; порядок применения поощрений за труд; порядок расследования несчастных случаев на производстве, порядок организации и проведения проверок работодателей должностными лицами федеральной инспекции труда и другие);

нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

понятие трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права как отраслей российского права;

требования, предъявляемые к оформлению, содержанию и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда (документов, опосредующих порядок учета мнения представительного органа работников, прием на работу, перевод или перемещение работника, изменение определенных трудовым договором условий, прекращение

трудового договора, отстранение работника от работы, установление сокращенного рабочего времени или неполного рабочего времени работнику, привлечение к сверхурочной работе, установление работнику ненормированного рабочего дня, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление отпусков работнику, направление работника в служебную командировку, применение дисциплинарного взыскания, привлечение работника к материальной ответственности, процедуру заключения коллективного договора и других), коллективного договора, локальных нормативных актов.

Умения: студент может осуществить анализ конкретной ситуации на предмет определения соответствия поведения субъектов трудового права правилам, устанавливающим порядок осуществления прав или исполнения обязанностей, или правилам, определяющим порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

выявить сущность трудовых проблем в конкретной ситуации, найти возможный вариант их решения, в том числе с помощью составления списка вопросов, подлежащих разрешению, определения обстоятельств, имеющих значение для дела, субъектов, которым необходимо их доказать, норм трудового права, подлежащих применению, логично, последовательно изложить результаты проведенного анализа, сделать согласованные с ними выводы;

выделить этапы совершения трудовых юридически значимых действий;

определить критерии для разграничения порядка производства трудовых юридически значимых действий с их оформлением; индивидуальных и коллективных трудовых споров; трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права;

установить в конкретной ситуации, какой отраслью процессуального права (гражданским процессуальным правом, арбитражным процессуальным правом, административным процессуальным правом) должно регулироваться рассмотрение и разрешение споров, возникающих из трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений;

объяснить функции, значение кадровой и иной документации в сфере труда;

выделить этапы составления кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локальных нормативных актов;

характеризовать средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке юридического документа, коллективного договора, локальных нормативных актов;

определить совокупность документов, необходимых для совершения определенного действия, наличие типовых форм документов, структуру, содержание, обязательные реквизиты конкретного юридического документа, коллективного договора, локального нормативного акта.

Навыки: студент владеет навыками установления в конкретной ситуации допустимого варианта поведения субъектами трудового права в процессе реализации ими норм трудового права;

квалификации подходящих для конкретной ситуации правил, определяющих порядок совершения конкретных действий субъектов трудового права, направленных на реализацию материальных норм трудового права, или правил, определяющих порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

совершения необходимых для этого трудовых правомерных юридических действий в точном соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

выявления правовых последствий нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права;

отграничения порядка производства трудовых юридически значимых действий от их оформления; индивидуальных и коллективных трудовых споров; трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права;

определения подведомственности конкретного индивидуального или коллективного трудового спора, возникшего между субъектами трудового права;

составления кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта в соответствии с требованиями, установленными в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права;

выявления правовых последствий несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- Права и обязанности работодателя;
- Права и обязанности работника;
- Полномочия профессиональных союзов и иных представительных органов работников;
- Порядок учета мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных в трудовом законодательстве, и правовые последствия его несоблюдения;
- Оформление учета мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- Структура и содержание локальных нормативных актов;
- Правовые основы создания и деятельности объединений работодателей, их полномочия;
- Компетенция комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- Порядок проведения коллективных переговоров;
- Оформление процедуры проведения коллективных переговоров;
- Структура и содержание коллективного договора. Макет коллективного договора (утв. Минтрудом РФ 06.11.2003);
- Полномочия органов по трудоустройству;
- Права и обязанности безработного;
- Порядок назначения, приостановления, прекращения выплаты пособия по безработице;
- Форма и содержание трудового договора;
- Правовые последствия несоблюдения письменной формы трудового договора;
- Правовые последствия невключения в трудовой договор сведений и условий из числа обязательных;
- Документы, предъявляемые при приеме на работу. Правовые последствия отсутствия документов, необходимых для заключения трудового договора;
- Порядок оформления и ведения трудовой книжки;
- Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу;
- Порядок изменения трудового договора и правовые последствия его нарушения;
- Оформление изменения трудового договора;

- Порядок прекращения трудового договора и оформления прекращения трудового договора;
- Правовые последствия незаконного увольнения работника;
- Порядок и оформление привлечения работника к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, правовые последствия их нарушения;
- Порядок и оформление установления работнику ненормированного рабочего дня, правовые последствия их нарушения;
- Порядок и оформление установления сокращенного и неполного рабочего времени работнику и правовые последствия их нарушения;
- Оформление предоставления отпусков работнику;
- Оформление направления работника в служебную командировку;
- Порядок и оформление привлечения работника к дисциплинарной ответственности, правовые последствия их нарушения;
- Порядок и оформление привлечения работника к материальной ответственности, правовые последствия их нарушения;
- Правовые последствия задержки выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику;
- Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников;
- Право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- Обязанности работодателя и работников в области охраны труда;
- Понятие, порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Классификация несчастных случаев;
- ГОСТ «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»;
- Запреты и ограничения в сфере труда: понятие, виды, общая характеристика;
- Правовой статус органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Порядок организации и проведения проверок работодателей должностными лицами федеральной инспекции труда;
- Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Причины возникновения индивидуальных трудовых споров;
- Подведомственность индивидуальных трудовых споров;
- КТС: порядок образования, компетенция;
- Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС: срок обращения в комиссию, порядок рассмотрения спора, порядок принятия решения и его содержание;
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах: сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, исключительная подведомственность судов;
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах по заявлению работодателя;
- Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах по заявлению работника;
- Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров по делам, связанным с увольнением работника.
- Решения судов по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу,
- Решения судов по трудовым спорам об удовлетворении денежных требований работников;
- Исполнение решений КТС и судов по индивидуальным трудовым спорам;

- Процедура альтернативного урегулирования индивидуальных трудовых споров (медиация);
- Коллективные трудовые споры;
- Понятие, характеристика, виды, стороны коллективных трудовых споров. Отличие от индивидуальных трудовых споров;
- Понятие и виды примирительных процедур: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже;
- Понятие забастовки, право на забастовку, порядок проведения забастовки. Незаконные забастовки;
- Гарантии работникам в связи с проведением забастовки, запрет локаута;
- Органы, принимающие участие в разрешении коллективных трудовых споров;
- Актуальные вопросы определения подведомственности споров, возникающих между субъектами трудового права.

2. Тестирование:

Закрытые тестовые задания с одним правильным вариантом ответа:

1. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет:
 - а) за три дня до прекращения трудового договора;
 - б) в день прекращения трудового договора;
 - в) в течение трех дней с момента издания приказа об увольнении;
 - г) только когда работник обратится к работодателю с заявлением о выдаче трудовой книжки и расчете.

2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан:
 - а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
 - б) создать новую должность, которую работник может занять с учетом его квалификации и состояния здоровья;
 - в) перевести работника к другому работодателю по указанию службы занятости;
 - г) установить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3. Спор о непредоставлении гарантий и компенсаций работникам организации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда — это:
 - а) коллективный трудовой спор;
 - б) индивидуальный трудовой спор;
 - в) сумма индивидуальных трудовых споров и один коллективный трудовой спор;
 - г) имущественный спор.

4. Спор об отказе в приеме на работу лица в возрасте до 18 лет рассматривается:
 - а) прокуратурой;
 - б) судом общей юрисдикции;
 - в) органами занятости;
 - г) комиссией по делам несовершеннолетних.

5. Срок обращения в суд по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, составляет:
 - а) один год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении;

- б) три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) один месяц со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) три года со дня установленного срока выплаты заработной платы.

6. Каковы действия работодателя в случае, если в день прекращения трудового договора невозможно выдать работнику трудовую книжку в связи с его отсутствием или отказом от получения:

- а) работодатель обязан выслать трудовую книжку по месту жительства работника почтовым отправлением;
- б) работодатель обязан сдать трудовую книжку в архив на хранение;
- в) работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте;
- г) работодатель обязан уничтожить трудовую книжку как не востребовавший документ.

7. К исключительной компетенции суда относится спор:

- а) о применении дисциплинарного взыскания (выговора);
- б) о лишении работника премии;
- в) о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- г) об отмене компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда.

8. Под локаутом в соответствии с Трудовым кодексом РФ понимается:

- а) применение к работникам любых мер дисциплинарного воздействия за участие в забастовке;
- б) применение к работникам любых мер дисциплинарного воздействия за участие в коллективном трудовом споре;
- в) понуждение работников к участию в забастовке;
- г) запрещение работодателем работникам участвовать в забастовке под угрозой применения наказания;
- д) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

9. Предупредительная забастовка может быть объявлена на период:

- а) не более одного часа;
- б) не более одного дня;
- в) не более трех дней;
- г) не более десяти дней.

Закрытые тестовые задания с несколькими правильными вариантами ответов:

1. Работодатель обязан отстранить работника от работы:

- а) в случае появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- б) в случае, если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в) при обнаружении работодателем признаков профессионального заболевания;
- г) в случае совершения дисциплинарного проступка — до момента применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- д) в случае систематического изготовления работником бракованной продукции.

2. Назовите обстоятельства, при которых допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора:

- а) наличие причин экономического или финансового характера;
- б) наличие причин, связанных с изменением организационных условий труда;
- в) наличие причин, связанных с изменением технологических условий труда;
- г) смена руководителя организации.

3. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника об увольнении по собственному желанию, в случае:

- а) когда заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы вследствие зачисления в образовательное учреждение;
- б) задержки работодателем заработной платы, если данный факт установлен судом;
- в) успешного прохождения работником собеседования при приеме на работу к другому работодателю;
- г) когда заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы вследствие выхода на пенсию.

4. Кто из работодателей обязан вести трудовые книжки работников:

- а) все работодатели;
- б) работодатели — юридические лица;
- в) работодатели — физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- г) работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

5. К работе в ночное время не допускаются:

- а) работники в возрасте до 18 лет;
- б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
- в) беременные женщины;
- г) работники, совмещающие работу с получением образования;
- д) родители, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- е) инвалиды.

6. Отзыв работника из отпуска не допускается, если:

- а) работник работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- б) работник работает на условиях ненормированного рабочего дня;
- в) работник работает во вредных и (или) опасных условиях труда;
- г) работник не достиг возраста 16 лет;
- д) работник является инвалидом I группы.

7. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- а) профсоюзный комитет;
- б) комиссия по трудовым спорам;
- в) государственная инспекция труда;
- г) суд общей юрисдикции;
- д) арбитражный суд.

8. К компетенции комиссии по трудовым спорам относятся:

- а) споры об увольнении работников;
- б) споры о невыплате ежемесячной премии;
- в) споры о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора;

- г) споры о дискриминации;
- д) споры о компенсации морального вреда работнику.

9. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются:

- а) профсоюзным комитетом;
- б) общим собранием работников;
- в) конференцией работников;
- г) производственным совещанием;
- д) КТС.

10. К примирительным процедурам относятся:

- а) примирительная комиссия;
- б) комиссия по охране труда;
- в) КТС;
- г) трудовой арбитраж;
- д) суд;
- е) Федеральная инспекция труда;
- ж) посредник.

11. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- а) КТС;
- б) Верховным судом республики в составе Российской Федерации;
- г) Государственной инспекцией труда;
- д) трудовым арбитражем;
- е) краевым или областным судом;
- ж) районным судом;
- з) судом автономной области или автономного округа;
- и) мировым судьей;
- к) судами городов Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя.

Открытые тестовые задания:

1. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату _____ в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2. Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми _____, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3. _____ - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4. _____ - это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

5. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение _____ со дня обнаружения причиненного ущерба.

6. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению _____, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

3. Практические задания:

3.1. Ситуационные задачи:

3.1.1. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком денежных средств начальник котельной принял решение завозить молоко для кочегаров (его недельную норму) раз в неделю, а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение работодателя?

Кто устанавливает нормы бесплатной выдачи молока?

Может ли работодатель вместо молока выплатить работникам эквивалентную стоимость продукта?

3.1.2. В декабре 2016 г. в суд с иском о взыскании заработной платы обратились работники медсанчасти военного гарнизона, которым с 2012 г. работодатель не оплачивал сверхурочную работу. Представитель работодателя в судебном заседании заявил ходатайство о пропуске срока обращения в суд за разрешением трудового спора.

Каким образом оплачивается работникам сверхурочная работа? Определите вопросы, подлежащие разрешению в данной ситуации, обстоятельства, имеющие значение для данного дела, субъектов, которые должны их доказать. Какое решение должен принять суд? Может ли суд по своей инициативе отказать работнику в рассмотрении трудового спора в связи с пропуском срока обращения в суд? Приведите примеры судебной практики по данной категории трудовых споров.

3.1.3. В соответствии с графиком отпусков Варламовой должен был быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля по 28 апреля 2017 г.

15 февраля Варламова обратилась к работодателю с письменным заявлением с просьбой перенести часть отпуска на март и предоставить его в период с 3 марта по 9 марта 2017 г., а оставшуюся часть отпуска предоставить в соответствии с графиком отпусков с 1 апреля.

Указанное заявление было принято работодателем, однако решение по заявлению Варламовой принято не было.

25 февраля Варламова обратилась к работодателю с требованием о переносе отпуска на срок с 15 марта по 21 марта в связи с нарушением работодателем обязанности по предупреждению о времени начала отпуска.

15 марта Варламова не вышла на работу, а 21 марта ее уволили за прогулы.

Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя.

Определите вопросы, подлежащие разрешению в данной ситуации, обстоятельства, имеющие значение для данного дела, субъектов, которые должны их доказать. Приведите примеры судебной практики по данной категории трудовых споров.

3.1.4. Председатель профкома Лебедев потребовал от работодателя предоставить первичной профсоюзной организации, созданной в организации, помещение с оргтехникой, телефоном, интернетом, мебелью. Кроме этого, он потребовал предоставление служебного автобуса для поездок каждую пятницу во второй половине дня на базу, принадлежащую организации, для проведения заседаний профкома. Также

председатель потребовал обеспечить ему возможность присутствия на оперативных совещаниях у генерального директора каждый понедельник.

Правомерны ли требования председателя профкома?

Какие права и гарантии для осуществления своей деятельности имеет профсоюз?

Каким образом регулируется правовой статус профсоюзов в актах международного характера?

3.1.5. В высшем учебном заведении членами одной из кафедр был создан альтернативный профсоюз. Председатель выборного органа вновь созданной первичной профсоюзной организации обратился к ректору с требованием предоставить ему помещение для заседаний профсоюза, а также возможность разместить на стене рядом с предоставленным помещением стенд с информацией о деятельности профсоюза. Кроме этого, альтернативный профсоюз потребовал заключить с ним отдельный коллективный договор. Ректор ответил, что один профсоюз в учебном заведении уже есть, он все данному профсоюзу предоставил и не собирается предоставлять помещения кому-либо еще. Что касается коллективного договора, в организации он уже заключен и второго коллективного договора не должно быть.

Прав ли ректор?

Каков порядок взаимодействия нескольких профсоюзных организаций, действующих у одного работодателя?

3.1.6. Несовершеннолетний Малмыгин (14 лет) 10 сентября был принят на работу в ООО «Тихий Дон» на условиях пятидневной рабочей недели с 9.00 до 18.00 (с перерывом с 13.00 до 14.00). Согласно условиям трудового договора Малмыгин в течение всего рабочего дня должен был отвечать на телефонные звонки клиентов.

Мать Малмыгина обратилась с заявлением в районную прокуратуру с требованием устранить нарушения закона, указав, что ни она, ни отец Малмыгина согласия на работу не давали. Прокурор обратился в суд с требованием признать заключение трудового договора незаконным. Испугавшись ответственности, директор вызвал Малмыгина и предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию с 1 октября. Малмыгин заявил, что до решения суда будет продолжать трудиться, так как ему нравится коллектив, а учиться ему уже надоело.

Оцените правомерность действий всех участников правоотношений.

Обладает ли Малмыгин трудовой правосубъектностью?

Каким должно быть решение суда?

Изменится ли решение, если данная ситуация возникнет во время летних каникул?

3.1.7. В АО «Уралпромснабсбыт» работниками создано две первичные профсоюзные организации. 25 октября 2017 года один из профсоюзов направил работодателю предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора. 25 декабря 2017 года сторонами был подписан коллективный договор.

Второй профсоюз обратился в суд с иском о признании коллективного договора недействительным, поскольку со стороны работников АО «Уралпромснабсбыт» подписан не наделенным соответствующими полномочиями представителем работников.

В исковом заявлении истец указал, что был создан на конференции профсоюза 15 апреля 2017 года, действует на основании устава. Ответчик в нарушение требований ст. 37 ТК РФ не создал с ним единый представительный орган, самостоятельно направил работодателю предложение о начале коллективных переговоров, о чем истца соответствующим образом не уведомил. Впоследствии, несмотря на устную просьбу председателя профкома профсоюза – истца, отказался включать его представителя в состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что на момент направления работодателю предложения о начале коллективных переговоров у него не было

информации о том, что в организации создан еще один профсоюз. Копии документов о создании истца в качестве юридического лица ответчик не получал.

Каков порядок взаимодействия нескольких профсоюзных организаций, действующих у одного работодателя? Каков порядок ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению коллективного договора? В каких случаях коллективный договор не подлежит применению? Какое решение должен принять суд? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

3.1.8. Для работников ООО «Финанс» в соответствии с ПВТР была установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являлись суббота и воскресенье.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в ООО «Финанс» на период с 1 мая по 1 сентября была установлена неполная рабочая неделя: в качестве рабочих дней установлены понедельник, вторник, среда.

По распоряжению руководителя ООО «Финанс» работники бухгалтерии были привлечены к работе в четверг и пятницу для осуществления работы по подготовке отчетной документации учредителям. Исполнять распоряжение руководителя работники бухгалтерии отказались, сославшись на то, что привлечение их к работе в выходные дни возможно только с их согласия.

За отсутствие на рабочем месте в четверг и пятницу работникам бухгалтерии был объявлен выговор.

Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок введения режима неполного рабочего времени в данном случае?

Определите вопросы, подлежащие разрешению в данной ситуации, обстоятельства, имеющие значение для данного дела, субъектов, которые должны их доказать. Приведите примеры судебной практики по данной категории трудовых споров.

3.1.9. Руководитель ЗАО «Вердикт» издал приказ, в соответствии с которым при совпадении выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни подлежат переносу на декабрь на дни, предшествующие новогодним каникулам, исчисляемым в зависимости от количества переносов. При этом в приказе было установлено, что оплата нерабочих праздничных дней производится из расчета среднедневного заработка, исчисленного исходя из МРОТ, установленного в Российской Федерации. Также приказом было предусмотрено, что при необходимости выполнения работы в перенесенные на другое время выходные дни, работники могут привлекаться к работе при условии их предварительного уведомления и предоставления иного времени отдыха.

Указанный приказ поступил на визирование в юридическую службу.

Какое заключение должна дать юридическая служба? Каков порядок переноса выходных дней в случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней?

3.1.10. В ФГУП «Атомная электростанция» была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой на рабочих местах у ряда работников были установлены вредные и опасные условия труда разных классов: вредные условия труда 1 степени — у 138 работников, 2 степени — 76, 3 степени — 52, 4 степени — 18, опасные условия труда установлены у 15 работников.

Начальник отдела труда и заработной платы ФГУП предложил включить в коллективный договор условие о сокращенном рабочем времени для указанных работников, установив для всех 36-часовую рабочую неделю.

Председатель профсоюзного комитета возражал против такого решения, мотивируя тем, что в отраслевом соглашении содержатся иные правила по поводу компенсации за работу во вредных и опасных условиях.

Кому из работников работодатель должен установить сокращенное рабочее время и какой продолжительности?

Как оформляется установление сокращенного рабочего времени лицу, работающему во вредных и (или) опасных условиях?

Может ли работодатель оставить 40-часовую рабочую неделю таким работникам?

3.1.11. В связи с частыми простоями из-за несвоевременного обеспечения материалами начальник цеха распорядился о привлечении работников к сверхурочным работам. Оплачены они были в одинарном размере. Начальник цеха объяснил работникам, что сверхурочной работы как таковой не было, и они лишь отработывали время своего простоя. Кроме того, дополнительная работа позволила выполнить месячный план, в результате чего работники получили премию. Работники, тем не менее, продолжали настаивать на оплате сверхурочных работ.

Имеют ли работники право на оплату сверхурочных работ?

Разъясните понятия простоя и сверхурочной работы.

Каков порядок применения и оплаты сверхурочной работы?

Определите вопросы, подлежащие разрешению в данной ситуации, обстоятельства, имеющие значение для данного дела, субъектов, которые должны их доказать. Приведите примеры судебной практики по данной категории трудовых споров.

3.1.12. В соответствии с коллективным договором ОАО «Молокозавод» работодатель при отсутствии достаточного количества денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы работникам, вправе выплатить им часть заработной платы в пределах, не превышающих 20% общей суммы заработной платы, продукцией молокозавода.

При очередной выплате заработной платы в натуральной форме часть работников высказала возражение. Одни работники возразили против самой выплаты заработной платы в натуральной форме. Часть их была не согласна с ассортиментом продуктов, которым была выплачена заработная плата в натуральной форме. Другие работники считали, что работодателем неправильно проведен расчет заработной платы в натуральной форме не по ее себестоимости, а по рыночной цене.

Работники обратились с заявлением о защите своих прав в представительный орган работников.

Нарушены ли права работников?

3.1.13. Слесарь Управляющей компании «Твой дом» Ляпин, будучи в состоянии алкогольного опьянения, при проведении ремонтных работ получил травму, уронив трубу на ногу, вследствие чего находился на стационарном лечении более двух месяцев. После выхода из больницы он потребовал выдать ему акт о несчастном случае, но получил отказ, поскольку акта не составляли.

Правомерно ли требование Ляпина?

Какие несчастные случаи подлежат расследованию и учету?

Каков порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев?

3.1.14. Государственный инспектор труда в ходе проверки деятельности ООО «Стройка века» выявил факт привлечения к работе штукатуrom-маляром 16-летней Валиковой, к тому же не прошедшей предварительный медицинский осмотр при устройстве на работу. Государственный инспектор труда направил работодателю предписание об устранении выявленных нарушений. Директор организации отказался выполнять требования инспектора, мотивируя это тем, что его организация является частной и такое предписание на него не распространяется.

Прав ли директор?

Какие полномочия имеет государственный инспектор труда в данном случае?

Каков порядок организации и проведения проверки ГИТ?

3.1.15. Вахрамеев обратился с иском к ИП Шкурко, у которого он работает по трудовому договору, просил суд обязать предпринимателя создать КТС. В обоснование иска указал, что с 9 января 2014 г. он неоднократно письменно и устно обращался к своему работодателю, просил создать КТС, однако работодатель отвечал ему отказом,

мотивируя тем, что у него в штате всего 15 работников, и никто из них (кроме истца) не соглашается формировать КТС и участвовать в ее работе в качестве члена комиссии.

Может ли суд обязать работодателя создать КТС? Каков порядок создания КТС?

3.1.16. На атомной электростанции был зарегистрирован коллективный трудовой спор. Работники выдвинули требование о проведении два раза в год индексаций тарифных ставок. Работодатель не соглашался на проведение двух индексаций в год по причине отсутствия соответствующего финансового обеспечения. Была сформирована примирительная комиссия. После пяти дней ее работы работники провели часовую забастовку. Работодатель решил обратиться в суд с требованием признать указанную забастовку незаконной.

Какой характер носит забастовка, которую объявили работники? Могут ли работники объявлять забастовку во время работы примирительной комиссии? Какими документами должен сопровождаться процесс объявления коллективного трудового спора и забастовки?

В какой суд должен обратиться работодатель с данным требованием?

Может ли прокурор обратиться в суд с требованием о признании забастовки незаконной?

3.2. Иные практические задания:

Примеры практического задания:

3.2.1. Подготовьте пакет юридических документов, опосредующих привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (приказ о привлечении работника к дисциплинарной или материальной ответственности с приложением сопутствующих документов). Пакет документов конкретного студента определяется преподавателем.

3.2.2. Подготовьте пакет юридических документов, связанных с проведением коллективных переговоров. Пакет документов конкретного студента определяется преподавателем.

3.2.3. Подготовьте пакет юридических документов, опосредующих заключение трудового договора и оформление приема на работу работника. Для каждого студента конкретный перечень документов определяется преподавателем.

3.2.4. Подготовьте пакет юридических документов, опосредующих изменение трудового договора по определенному основанию. Для каждого студента основание изменения трудового договора, в отношении которого составляется пакет документов, определяется преподавателем.

3.2.5. Подготовьте пакет юридических документов, связанных с прекращением трудового договора по определенному основанию. Для каждого студента основание прекращения трудового договора, в отношении которого составляется пакет документов, определяется преподавателем.

3.2.6. Подготовьте проект коллективного договора (титульный лист, разделы «Общие положения», «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации», «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости», «Рабочее время и время отдыха», «Охрана труда», «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями», «Гарантии деятельности профсоюзной организации», «Заключительные положения»). Для каждого студента конкретный раздел коллективного договора, подлежащий разработке, определяется преподавателем.

3.2.7. Подготовьте проект локального нормативного акта (Положение об оплате труда, Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка, Должностная инструкция, Положение об аттестации и др.). Для каждого студента конкретный локальный нормативный акт, подлежащий разработке, определяется преподавателем.

4. Работа в малых группах:

Тематика заданий для организации работы:

4.1. «Спорные вопросы установления работнику неполного рабочего времени».

Примечание: Студенты делятся на 4 малые группы. Каждой малой группе предлагается проанализировать следующие ситуации (на выбор), связанные с установлением работнику неполного рабочего времени:

а) инвалид Шурупов хочет иметь 7-часовой рабочий день и работать только три дня в неделю — понедельник, среда, пятница;

б) беременная сотрудница Холмская просит разрешить ей работать неполный рабочий день (полдня), ссылаясь на плохое самочувствие;

в) Суворов просит установить ему 6-часовой рабочий день, мотивируя тем, что он учится в колледже и ему необходимо время для того, чтобы после работы добраться до учебного заведения;

г) отец четверых детей Самойлов ходатайствует об установлении ему четырехдневной рабочей недели, с понедельника по четверг, поскольку по пятницам он водит детей в бассейн.

В ходе работы в малых группах студентам необходимо ответить на следующие вопросы:

- обязан ли работодатель удовлетворить просьбы указанных лиц об установлении им неполного рабочего времени;

- как определить продолжительность и вид неполного рабочего времени при наличии разногласий между работником и работодателем;

- каковы правовые последствия установления работникам неполного рабочего времени.

4.2. «Составление кадровой и иной документации в сфере труда».

Примечание: Преподаватель представляет каждой малой группе реальные юридические документы, сопровождающие какое-либо решение работодателя (прием на работу, перевод или перемещение работника, изменение определенных трудовым договором условий, прекращение трудового договора, отстранение работника от работы, увольнение работника и другие) и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе в малых группах студенты должны изучить требования, предъявляемые к составлению юридического документа, выявить функции, которые выполняет юридический документ, определить его значение для юридической практики.

В процессе работы в малых группах студентам необходимо:

— исследовать технологию составления юридического документа и определить основные ее этапы;

— дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке юридического документа;

— сформулировать выводы, рекомендации и предложения теоретического и прикладного характера.

4.3. «Составление локального нормативного акта».

Примечание: Преподаватель представляет каждой малой группе реальные локальные нормативные акты (Положение об оплате труда, Положение о премировании, Правила внутреннего трудового распорядка, Должностные инструкции, Положение об аттестации и другие) и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе в малых группах студенты должны изучить требования, предъявляемые к составлению локального нормативного акта, его структуре и содержанию.

В процессе работы в малых группах студентам необходимо:

— исследовать технологию составления локального нормативного акта и определить основные ее этапы;

— дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке локального нормативного акта;

— сформулировать выводы, рекомендации и предложения теоретического и прикладного характера.

4.4. «Составление коллективного договора».

Примечание: Преподаватель представляет каждой малой группе реальные коллективные договоры и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе в малых группах студенты должны изучить требования, предъявляемые к составлению коллективного договора, его структуре и содержанию.

В процессе работы в малых группах студентам необходимо:

— исследовать технологию составления коллективного договора и определить основные ее этапы;

— дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке коллективного договора;

— сформулировать выводы, рекомендации и предложения теоретического и прикладного характера.

5. Дискуссия:

Темы для проведения дискуссии:

5.1. «Соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений при регулировании рабочего времени: миф или реальность?».

Предлагаемые точки зрения:

- При регулировании рабочего времени соблюсти баланс интересов сторон трудовых отношений невозможно;

- При регулировании рабочего времени баланс интересов сторон трудовых отношений соблюдается.

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии проанализируйте содержание положений ТК РФ, писем Минтруда РФ и Роструда, примеров судебной практики. Сформулируйте собственные предложения по совершенствованию норм соответствующего раздела ТК РФ.

5.2. «Споры между руководителем организации и работодателем – индивидуальные трудовые споры или корпоративные споры?».

Предлагаемые точки зрения:

- Споры между руководителем организации и работодателем подведомственны судам общей юрисдикции, поскольку являются индивидуальными трудовыми спорами;

- Споры между руководителем организации и работодателем подведомственны арбитражным судам, поскольку являются корпоративными спорами.

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии проанализируйте содержание соответствующих разделов ТК РФ, ГПК РФ, АПК РФ, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», примеров судебной практики. Изучите трудовую литературу по данному вопросу. Сформулируйте собственные предложения по вопросу разграничения подведомственности споров, возникающих между руководителем организации и работодателем, между судами общей юрисдикции и арбитражными судами.

6. Деловая игра:

Сценарии для проведения деловой игры:

6.1. Студенты делятся на три группы. Первая группа представляет интересы истца-работника. Вторая группа представляет интересы ответчика-работодателя. Третья группа выступает в роли суда.

Фабула дела: ООО «Флагман» обратилось в суд с иском к Перовой о взыскании материального ущерба. В обоснование иска указывается, что Перова была принята 11

сентября 2012 г. на работу к ответчику в магазин продавцом продовольственных товаров, в этот же день с ней был заключен трудовой договор и договор о полной индивидуальной материальной ответственности. 19 марта 2018 г. ответчиком в магазине была проведена инвентаризация материальных ценностей и выявлена недостача на сумму 80000 руб., подтвержденная инвентаризационной описью и сличительной ведомостью от 19 марта 2018 г. Инвентаризационная опись составлена при участии Перовой.

Перова добровольно частично возместила недостачу, а не возмещенную часть недостачи истец просит взыскать с ответчика.

Из объяснительной Перовой, которую работодатель затребовал после обнаружения недостачи, следует, что 28 000 руб. составляет долг покупателей, получивших товары без оплаты с обязательством оплатить их в последующем; остальная сумма недостачи возникла по причине кражи товара покупателями.

Перова предъявила встречное исковое заявление о взыскании в ее пользу с работодателя заработной платы (доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные дни, доплаты окладной части заработной платы до размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о размере минимальной оплаты труда). Перова указала, что магазин находится в сельской местности, является единственным магазином, поэтому она была вынуждена по просьбам жителей открывать магазин и продавать товар в нерабочее время, работала без выходных. Ответчиком приказы или распоряжения о привлечении ее к сверхурочной работе не издавались, однако представители ответчика знали о таком режиме работы истца и настаивали на этом режиме, требуя от истца устно выполнения работы за пределами рабочего времени и в выходные дни. При этом доплата за такую работу не производилась, а в трудовом договоре с Перовой был установлен оклад в размере, меньшем, чем предусмотрено в региональном соглашении о минимальной заработной плате.

При подготовке к игре каждая группа студентов должна подготовить соответствующие документы (письменные объяснения истца, письменные объяснения ответчика, решение суда).

Проведите судебное заседание по гражданскому делу по иску Загайнова к ФГУП «Машиностроительный завод» об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести записи в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за время вынужденного прогула

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы:

1. порядок и оформление привлечения работника к материальной ответственности;
2. категории работников, с которыми возможно заключение договора о полной материальной ответственности;
3. подсудность индивидуального трудового спора;
4. нормативные сроки его рассмотрения;
5. юридически значимые обстоятельства по делу;
6. какие обстоятельства дела не будут иметь юридического значения для правильного рассмотрения и разрешения спора;
7. какие юридически значимые факты должен будет доказать истец, а какие — ответчик;
8. какими средствами доказывания могут быть подтверждены факты, на которые ссылаются стороны, какие доказательства по данному спору будут являться относимыми и допустимыми;
9. обязательно ли участие прокурора при рассмотрении данного спора в суде.

6.2. Студенты делятся на две группы. Первая группа представляет интересы работодателя, вторая — выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников.

Работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о расторжении трудового договора с работником — членом профсоюза по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Выборный орган первичной профсоюзной организации: 1) не возражает против увольнения работника; 2) возражает против увольнения работника, так как не соблюдены требования ст. 261 ТК РФ; несмотря на это, работодатель принимает решение об увольнении работника; 3) отказывается дать мотивированное мнение по поводу расторжения трудового договора с работником.

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы.

1. Каков порядок прекращения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?
2. Каковы сроки проведения процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в данной ситуации?
3. Какими мотивами может руководствоваться профсоюзный комитет, выражая несогласие с решением работодателя об увольнении работника?
4. Каковы правовые последствия несоблюдения работодателем процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в данной ситуации?

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент характеризует в пределах объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе, учитывая при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам, права и обязанности субъектов трудового права в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; юридические запреты и ограничения в сфере труда; нормативные положения, устанавливающие порядок производства трудовоправовых юридически значимых действий; нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; понятие трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права как отраслей российского права;

студент квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения ставит один/два вопроса, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, определяет обстоятельства, имеющие значение для дела, субъектов, которые должны их доказать, формулирует один согласованный с результатами проведенного анализа допустимый вариант решения трудовоправовой проблемы;

определяет в конкретной ситуации форму реализации субъектами трудового права норм трудового права (использование трудовоправовых субъективных прав/исполнение трудовоправовых юридических обязанностей/соблюдение трудовоправовых юридических запретов), указывает конкретный способ ее осуществления (путем совершения собственных фактических действий/посредством совершения юридических действий/через предъявление требования к обязанному лицу/посредством обращения в компетентный орган за защитой нарушенного права/путем совершения конкретных действий/посредством воздержания от запрещенных действий/путем претерпевания применяемых к обязанному лицу мер принудительного воздействия), характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

устанавливает в конкретной ситуации круг трудовоправовых юридических действий, которые необходимо совершить для реализации материальных норм трудового права или для рассмотрения индивидуальных или коллективных трудовых споров, и определяет требования, которые предъявляются к ним ТК РФ, учитывает при необходимости

правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

отграничивает по одному критерию порядок производства трудоправовых юридически значимых действий от их оформления; индивидуальные и коллективные трудовые споры; трудовое право, гражданское процессуальное право, арбитражное процессуальное право, административное процессуальное право;

определяет подведомственность конкретного индивидуального или коллективного трудового спора, возникшего между субъектами трудового права, на основании ТК РФ, ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и основной литературы;

определяет и характеризует состав кадровой и иной документации в сфере труда, ее функции и значение; называет ее классификацию по одному основанию; характеризует основные этапы работы с конкретной кадровой и иной документацией в сфере труда, коллективным договором, локальным нормативным актом; средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке конкретной кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта; совокупность документов, необходимых для совершения определенного кадрового действия; требования, предъявляемые к оформлению, содержанию и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта, правовые последствия их несоблюдения в рамках ТК РФ и основной литературы, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

составляет конкретную кадровую и иную документацию в сфере труда, которая по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к ней ТК РФ, однако может сделать при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, в документах могут отсутствовать отдельные реквизиты (наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо), заголовок к тексту, отметка о наличии приложения (если необходимо), дата, подпись);

составляет коллективный договор, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, однако может сделать при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, в коллективном договоре могут отсутствовать отдельные реквизиты (наименование сторон коллективного договора и их представителей, дата подписания коллективного договора, подписи представителей сторон коллективного договора);

составляет локальный нормативный акт, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, однако может сделать при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, в локальном нормативном акте могут отсутствовать некоторые реквизиты (гриф утверждения документа, гриф согласования (учета мнения) документа; даты утверждения и согласования (учета мнения) документа, подписи).

«базовый уровень» (хорошо) – студент характеризует в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, учитывая при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, права и обязанности субъектов трудового права в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; юридические запреты и ограничения в сфере труда; нормативные положения,

устанавливающие порядок производства трудовых юридически значимых действий; нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; понятие трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права как отраслей российского права;

квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения ставит три/четыре вопроса, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, определяет обстоятельства, имеющие значение для дела, субъектов, которые должны их доказать, формулирует два согласованных с результатами проведенного анализа допустимых варианта решения трудовой проблемы;

определяет в конкретной ситуации форму реализации субъектами трудового права норм трудового права (использование трудовых субъективных прав/исполнение трудовых юридических обязанностей/соблюдение трудовых юридических запретов), указывает конкретный способ ее осуществления (путем совершения собственных фактических действий/посредством совершения юридических действий/через предъявление требования к обязанному лицу/посредством обращения в компетентный орган за защитой нарушенного права/путем совершения конкретных действий/посредством воздержания от запрещенных действий/путем претерпевания применяемых к обязанному лицу мер принудительного воздействия), характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

устанавливает в конкретной ситуации круг трудовых юридических действий, которые необходимо совершить для реализации материальных норм трудового права или для рассмотрения индивидуальных или коллективных трудовых споров, и определяет требования, которые предъявляются к ним ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

ограничивает по двум критериям порядок производства трудовых юридически значимых действий от их оформления; индивидуальные и коллективные трудовые споры; трудовое право, гражданское процессуальное право, арбитражное процессуальное право, административное процессуальное право;

определяет подведомственность конкретного индивидуального или коллективного трудового спора, возникшего между субъектами трудового права на основании ТК РФ, ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и основной литературы, называет вид судопроизводства;

определяет и характеризует состав кадровой и иной документации в сфере труда, ее функции и значение, называет ее классификацию по двум основаниям; характеризует основные этапы работы с конкретной кадровой и иной документацией в сфере труда, коллективным договором, локальным нормативным актом; средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке конкретной кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта; совокупность документов, необходимых для совершения определенного кадрового действия; требования, предъявляемые к оформлению, содержанию и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального

нормативного акта, правовые последствия их несоблюдения в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и основной литературы, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

составляет конкретную кадровую и иную документацию в сфере труда, которая по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к ней ТК РФ, в документах присутствуют все необходимые реквизиты согласно ГОСТ, однако делает при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки;

составляет коллективный договор, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, в коллективном договоре присутствуют все необходимые реквизиты (на примере Макета коллективного договора, утв. Минтрудом РФ 06.11.2003), однако может сделать при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки;

составляет локальный нормативный акт, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, в локальном нормативном акте присутствуют все необходимые реквизиты согласно ГОСТ, однако может сделать при этом орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки.

«повышенный уровень» (отлично) - студент характеризует в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывая при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда, права и обязанности субъектов трудового права в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; юридические запреты и ограничения в сфере труда; нормативные положения, устанавливающие порядок производств трудовых юридически значимых действий; нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; понятие трудового права, гражданского процессуального права, арбитражного процессуального права, административного процессуального права как отраслей российского права;

квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения формулирует более четырех вопросов, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, определяет обстоятельства, имеющие значение для дела, субъектов, которые должны их доказать, формулирует три и более согласованных с результатами проведенного анализа допустимых вариантов решения трудовой проблемы;

определяет в конкретной ситуации форму реализации субъектами трудового права норм трудового права (использование трудовых субъективных прав/исполнение трудовых юридических обязанностей/соблюдение трудовых юридических запретов), указывает конкретный способ ее осуществления (путем совершения собственных фактических действий/посредством совершения юридических действий/через предъявление требования к обязанному лицу/посредством обращения в компетентный орган за защитой нарушенного права/путем совершения конкретных действий/посредством воздержания от запрещенных действий/путем претерпевания применяемых к обязанному лицу мер принудительного воздействия), характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума

Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

устанавливает в конкретной ситуации круг трудовых юридических действий, которые необходимо совершить для реализации материальных норм трудового права или для рассмотрения индивидуальных или коллективных трудовых споров, и определяет требования, которые предъявляются к ним ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

ограничивает по трем и более критериям порядок производства трудовых юридических значимых действий от их оформления; индивидуальные и коллективные трудовые споры; трудовое право, гражданское процессуальное право, арбитражное процессуальное право, административное процессуальное право;

определяет подведомственность конкретного индивидуального или коллективного трудового спора, возникшего между субъектами трудового права на основании ТК РФ, ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов, основной и дополнительной литературы, называет вид судопроизводства, конкретные сроки совершения процессуальных действий;

определяет и характеризует состав кадровой и иной документации в сфере труда, ее функции и значение, называет ее классификацию по всем основаниям; характеризует основные этапы работы с конкретной кадровой и иной документацией в сфере труда, коллективным договором, локальным нормативным актом; средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке конкретной кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта; совокупность документов, необходимых для совершения определенного кадрового действия; требования, предъявляемые к оформлению, содержанию и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда, коллективного договора, локального нормативного акта, правовые последствия их несоблюдения в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературы, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

составляет конкретную кадровую и иную документацию в сфере труда, которая по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к ней ТК РФ, в документах присутствуют все необходимые реквизиты согласно ГОСТ, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки;

составляет коллективный договор, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, в коллективном договоре присутствуют все необходимые реквизиты (на примере Макета коллективного

договора, утв. Минтрудом РФ 06.11.2003), отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки;

составляет локальный нормативный акт, который по содержанию соответствует заданию преподавателя и требованиям, которые предъявляются к нему ТК РФ, в локальном нормативном акте присутствуют все необходимые реквизиты согласно ГОСТ, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки.

ОПК-3 Способность определять правовую природу общественных отношений, вычленять правовую составляющую в юридически значимых событиях и фактах, квалифицировать их

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает основные понятия и категории трудового права (трудовое право как отрасль российского права, предмет, метод, система, функции, субъекты трудового права, единство и дифференциация трудового законодательства, трудовые отношения, социальное партнерство, стороны, участники социального партнерства, трудовой договор, место работы, рабочее место, трудовая функция, совмещение профессий (должностей), изменение трудового договора, прекращение трудового договора, персональные данные работника, рабочее время, нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время, ночное время, сверхурочная работа, режим рабочего времени, ненормированный рабочий день, режим гибкого рабочего времени, сменная работа, суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, время отдыха, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуск, ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, заработная плата (оплата труда), тарифные системы оплаты труда, тарифная ставка, тарифная сетка, тарифный разряд, квалификационный разряд, тарификация работ, оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад), формы оплаты труда, районный коэффициент, минимальный размер оплаты труда, минимальная заработная плата, величина прожиточного минимума трудоспособного населения, индексация заработной платы, системы оплаты труда, средняя заработная плата, нормы труда, гарантии, компенсации, учебные отпуска, служебная командировка, выходное пособие, дисциплина труда, охрана труда, условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, средства индивидуальной и коллективной защиты, система управления охраной труда, производственная деятельность, требования охраны труда, государственная экспертиза условий труда, стандарты безопасности труда, профессиональный риск, управление профессиональными рисками, несчастные случаи на производстве, социальные отпуска, совместительство, самозащита работниками трудовых прав и другие);

характеризует правовые институты трудового права с учетом положений, устанавливающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников (основные начала трудового права (цели, задачи, предмет трудового права), принципы трудового права, источники трудового права, трудовые отношения, социальное партнерство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, нормирование труда, гарантии и компенсации, дисциплина труда, материальная ответственность, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, охрана труда, защита трудовых прав работников, трудовые споры);

характеристику субъектов трудового права (работника, работодателя, профессиональных союзов, иных представителей работников, объединений работодателей, производственного совета, соискателей, безработных граждан, занятых

граждан, органов по трудоустройству, частных агентств занятости, принимающей стороны, органов контроля и надзора (федеральной инспекции труда, прокуратуры и другие), органов по рассмотрению трудовых споров, органов государственной власти и местного самоуправления и других);

понятие и общую характеристику правовых отношений, входящих в предмет трудового права (трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по разрешению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами);

понятие и правовую характеристику конкретных жизненных обстоятельств, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений (трудовой договор; заключение трудового договора в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями; фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя; дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении трудового договора; перевод; перемещение; изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения; отстранение от работы; соглашение сторон о расторжении трудового договора; истечение срока трудового договора; волеизъявление работника; волеизъявление работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы);

конкретные жизненные обстоятельства, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение, прекращение отношений, непосредственно связанных с трудовыми (регистрация организации в качестве юридического лица;

обращение гражданина в службу занятости населения с целью поиска работы, регистрация гражданина в качестве безработного, отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы, обращение соискателя к работодателю по поводу заключения трудового договора, предложение другой вакантной должности, отказ соискателя/работодателя от заключения трудового договора; заключение ученического договора; изменение условий ученического договора; окончание срока обучения; получение предложения о начале коллективных переговоров, изменение вопросов, по которым предлагается включить обязательства работников и работодателей в коллективный договор, соглашение, заключение коллективного договора; причинение одной стороной трудового договора другой материального ущерба, принятие решения о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, возмещение материального ущерба; обращение работника в государственную инспекцию труда с заявлением о нарушении работодателем его трудовых прав, изменение предмета проверки работодателя, принятие государственной инспекцией труда решения по результатам проверки; обращение в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых отношений с заявлением о рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора, изменение предмета заявления/иска работника/работодателя, вступление в законную силу решения органа по рассмотрению индивидуального трудового спора; выдвижение требований работников и их представителей работодателю/его представителю по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения, выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, изменение требований работников/их представителей в ходе рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, достижения согласия между сторонами коллективного трудового спора и другие);

понятие, виды, условия наступления ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства, трудовых договоров (административной, уголовной, гражданско-правовой, дисциплинарной, материальной ответственности), понятие и виды трудовых правонарушений, меры ответственности, применяемые к лицу, совершившему трудовое правонарушение, способы защиты трудовых прав и свобод (самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита).

Умения: студент может объяснить содержание и выделить конститутивные признаки основных понятий и категорий трудового права;

проанализировать содержание правовых институтов трудового права;

определить виды субъектов трудового права и правовых отношений, входящих в предмет трудового права;

установить в конкретной ситуации вид правового отношения, в котором участвуют субъекты;

выделить в конкретной ситуации объект, субъектов, содержание правовых отношений, входящих в предмет трудового права, дать им общую характеристику;

установить критерий, по которому субъект трудового правоотношения наделен особым статусом, раскрыть порядок установления особенностей регулирования труда;

определить смежные понятия, категории, правовые институты, субъекты, правоотношения, выявить критерии для их отграничения (трудовое право и смежные отрасли права (гражданское право, конституционное право, международное право, административное право, право социального обеспечения и другие); субъекты трудового права и иных смежных отраслей права (работник и исполнитель, подрядчик по

гражданско-правовому договору; работодатель и заказчик по гражданско-правовому договору и другие); субъекты трудового права, которые необходимо отличать друг от друга (работодатель и лица, осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых отношениях; стороны и участники социального партнерства; профессиональные союзы, иные представители работников, производственные советы; занятый гражданин, безработный и соискатель; орган по трудоустройству и частное агентство занятости; работодатель, орган по трудоустройству, частное агентство занятости и принимающая сторона и другие); понятия и категории трудового права, смежные друг другу (место работы, рабочее место, работа; совмещение профессий (должностей) и совместительство; рабочее время и время отдыха; рабочее время и режим рабочего времени; сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время; сверхурочная работа и ненормированный рабочий день; ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск, социальные отпуска; заработная плата (оплата труда); минимальный размер оплаты труда, минимальная заработная плата, величина прожиточного минимума трудоспособного населения; компенсации, денежные компенсации, компенсационные выплаты; премии, обусловленные и необусловленные системой оплаты труда и другие); смежные друг другу правовые отношения (трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми; трудовые отношения и гражданско-правовые отношения, связанные с выполнением работы; трудовые отношения и служебные отношения; трудовые отношения и заемный труд, труд работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)); виды ответственности, наступающие за нарушение норм трудового права (административная, уголовная, гражданско-правовая, дисциплинарная, материальная ответственности); виды трудовых правонарушений (трудовые правонарушения, влекущие административную ответственность, трудовые правонарушения, влекущие уголовную ответственность, трудовые правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность, трудовые правонарушения, влекущие дисциплинарную ответственность, трудовые правонарушения, влекущие материальную ответственность) и другие);

выделить признаки и виды юридических фактов в трудовом праве;

определить смежные друг другу юридические факты, выявить критерии для их отграничения (трудовой договор и ученический договор; трудовой договор и трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала); трудовой договор и гражданско-правовой договор, связанный с выполнением работы; трудовой договор и служебный контракт; вступление трудового договора в силу и аннулирование трудового договора; перевод и перемещение; отстранение работника от работы и прекращение трудового договора; аннулирование трудового договора и прекращение трудового договора; прогул и вынужденный прогул; дисциплинарный проступок, административное правонарушение, уголовное преступление; деяние, влекущее материальную ответственность, и гражданско-правовой деликт и другие);

установить круг фактических обстоятельств, необходимых для разрешения конкретной ситуации;

выделить субъективные и объективные признаки, необходимые и достаточные для характеристики деяния как трудового правонарушения (субъект, объект, объективную и субъективную сторону трудовых правонарушений), предусмотренные соответствующей нормой права;

обозначить субъективные и объективные признаки совершенного деяния;

выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работника/работодателя;

установить факт нарушения трудовых прав работника/работодателя;

определить в конкретной ситуации способ защиты нарушенных трудовых прав работников/работодателей;

определить вид ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Навыки: студент владеет навыками поиска и отграничения смежных понятий, категорий, правовых институтов, субъектов, правоотношений, юридических фактов;

использования результатов проведенного сравнительного анализа смежных понятий, категорий, правовых институтов, субъектов, правоотношений при разрешении конкретной ситуации;

классификации субъектов трудового права, правовых отношений, входящих в предмет трудового права, юридических фактов в трудовом праве;

идентификации в конкретной ситуации лиц в качестве субъектов трудового права и конкретных правовых отношений, в которых они участвуют;

вычленения основания дифференциации правового регулирования труда, применимого в отношении конкретного работника, его характеристики.

идентификации конкретных юридически значимых обстоятельств в качестве юридических фактов, с которыми нормы трудового права связывают возникновение, изменение, прекращение трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми, упорядочения их в определенной временной последовательности;

установления вида и меры ответственности к правонарушителю;

идентификации трудовых правонарушений в качестве трудовых правонарушений, влекущих административную ответственность, либо трудовых правонарушений, влекущих уголовную ответственность, либо трудовых правонарушений, влекущих гражданско-правовую ответственность, либо трудовых правонарушений, влекущих дисциплинарную ответственность, либо трудовых правонарушений, влекущих материальную ответственность;

анализа конкретной ситуации на предмет соблюдения трудовых прав работников/работодателей, предусмотренных трудовым законодательством;

предложения допустимых вариантов восстановления трудовых прав работников/работодателей в случае выявления их нарушения.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Роль трудового права в жизни общества и его место в системе российского права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права (конституционного, международного, гражданского, административного, права социального обеспечения и других);

- Характеристика метода трудового права. Элементы метода трудового права;

- Понятие и виды функций трудового права;

- Правовая характеристика социальной и экономической функций трудового права;

- Понятие, виды и система правовых отношений в сфере трудового права;

- Правовая характеристика и виды отношений, непосредственно связанных с трудовыми;

- Юридические факты в трудовом праве: понятие, виды;

- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений организации труда и управлению трудом;

- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по трудоустройству у данного работодателя;

- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- Понятие и признаки трудового отношения;
 - Личный, имущественный, организационный элементы трудового правоотношения;
 - Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с выполнением работы;
 - Субъекты трудового правоотношения;
 - Виды работодателей. Работодательская правосубъектность (понятие, структура, содержание);
 - Представители работодателя — юридического лица;
 - Физическое лицо как работодатель (понятие, виды, представители);
 - Иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - Трудовая правосубъектность работника (понятие, содержание, структура).
- Ограниченная и специальная правосубъектность. Особенности трудовой правосубъектности иностранных граждан;
- Основания возникновения трудового правоотношения - общая характеристика;
 - Возникновение трудового правоотношения со сложным юридическим составом.

Примеры;

- Избрание на должность как основание возникновения трудового правоотношения.
- Назначение на должность или утверждение в должности как основание возникновения трудового правоотношения. Избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности как основание возникновения трудового правоотношения;
- Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения трудового правоотношения. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом;
 - Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;
 - Социальное партнерство в сфере труда: понятие, значение, принципы;
 - Субъекты социального партнерства.
 - Стороны социального партнерства;
 - Представительство работников и работодателей;
 - Производственный совет: понятие, порядок создания, компетенция;
 - Органы социального партнерства: виды, состав и компетенция;
 - Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору и соглашениям;
 - Ответственность сторон социального партнерства за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях;
 - Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - Органы содействия занятости и трудоустройства населения;
 - Понятие и формы (виды) занятости населения;
 - Понятие и правовая организация трудоустройства;
 - Особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Квотирование рабочих мест;
 - Характеристика системы отношений по содействию занятости населения;
 - Понятие и правовая характеристика трудового договора, его отличие от других соглашений о труде;
 - Запрет заемного труда. Осуществление трудовой деятельности по договору о предоставлении труда работников (персонала);

- Срок трудового договора;
- Гарантии при заключении трудового договора;
- Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора;
- Изменение трудового договора: понятие, виды, общая характеристика;
- Основания изменения трудовых отношений: понятие, виды, общая характеристика;
- Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение. Изменение определенных сторонами условий трудового договора;
 - Смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения;
- Отстранение от работы;
- Прекращение трудового договора: понятие, виды, общая характеристика;
- Основания прекращения трудовых отношений: понятие, общая характеристика.
- Классификация оснований прекращения трудового договора;
- Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон;
 - Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
 - Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
 - Понятие и состав персональных данных работника, общие требования при их обработке;
 - Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности;
 - Виды (продолжительность) рабочего времени: нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время;
 - Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день;
 - Понятие режима рабочего времени. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Дежурства;
 - Понятие и виды учета рабочего времени. Особенности и порядок установления суммированного учета рабочего времени;
 - Понятие и характеристика времени отдыха, его виды. Взаимосвязь правового регулирования рабочего времени и времени отдыха;
 - Перерывы в течение рабочего дня (смены): перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха. Ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых;
 - Выходные и нерабочие праздничные дни. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: виды, продолжительность, порядок исчисления стажа, дающего право на него;
 - Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа;
 - Отпуск без сохранения заработной платы;
 - Понятие заработной платы (оплаты труда), ее структура. Отличие заработной платы от компенсационных выплат. Функции заработной платы;
 - Методы правового регулирования заработной платы в современных условиях хозяйствования. Соотношение государственного (централизованного) и локального, нормативного и договорного регулирования;
 - МРОТ: порядок установления, юридическое значение. Полномочия субъектов РФ в установлении размера минимальной заработной платы;
 - Индексация заработной платы: порядок осуществления;
 - Формы и системы оплаты труда. Характеристика отдельных систем оплаты труда;

- Надбавки и доплаты: их характеристика и соотношение. Районный коэффициент;
- Стимулирующие выплаты: понятие, виды, порядок установления;
- Средняя заработная плата: понятие, значение, порядок исчисления;
- Особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Эффективный контракт в бюджетных учреждениях;
- Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров. Законодательные ограничения размеров оплаты труда руководителей отдельных организаций;
- Оплата труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- Понятие и виды норм труда;
- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- Понятие и виды гарантий и компенсаций;
- Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
- Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки;
- Компенсации работникам при переезде на работу в другую местность;
- Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии при расторжении трудового договора для отдельных категорий работников;
- Гарантии и компенсации донорам;
- Дисциплина труда: понятие и содержание;
- Понятие и виды поощрений за труд;
- Дисциплинарная ответственность: понятие и виды. Специальная дисциплинарная ответственность прокурорских работников;
- Понятие и характеристика дисциплинарного проступка. Дисциплинарные проступки коррупционного характера;
- Виды дисциплинарных взысканий;
- Специальная оценка условий труда: понятие, значение. Понятие и классификация производственных факторов. Классификация условий труда;
- Контроль за обеспечением охраны труда. Ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда;
- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве;
- Отличие материальной ответственности сторон трудового договора от имущественной ответственности субъектов гражданского права;
- Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;
- Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу;
- Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работника;
- Договоры о полной материальной ответственности: виды, порядок заключения;
- Определение размера причиненного работником ущерба;
- Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю;
- Освобождение работника от материальной ответственности и снижение размера взыскиваемого ущерба;
- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением

трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Понятие и способы защиты трудовых прав и свобод работников;
- Федеральная инспекция труда: система, органы, полномочия в сфере защиты трудовых прав работников. Права государственных инспекторов труда;
- Роль прокуратуры и специализированных федеральных надзоров в осуществлении надзорно-контрольных функций за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Полномочия профсоюзных инспекторов труда;
- Самозащита работниками трудовых прав;
- Особенности судебной защиты трудовых прав;
- Основания возникновения, изменения, прекращения отношений по разрешению трудовых споров;
- Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.
- Виды ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Профессиональные стандарты: понятие, значение, порядок внедрения;
- Независимая оценка квалификации;
- Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- Понятие ученического договора, его стороны и содержание;
- Основания и пределы дифференциации трудового права;
- Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет;
- Особенности регулирования труда руководителя организации, заместителей и главного бухгалтера;
- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству;
- Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц;
- Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- Особенности регулирования труда работников транспорта;
- Особенности регулирования труда педагогических и научных работников;
- Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
- Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства;
- Особенности регулирования труда временных и сезонных работников;
- Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом;
- Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников;
- Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах;
- Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний;
- Особенности регулирования труда работников религиозных организаций;
- Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

2. Тестирование:

Закрытые тестовые задания с одним правильным вариантом ответа:

1. Трудовое право регулирует:

- a) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;

б) имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников;

в) правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, прав и интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, других лиц, являющихся субъектами гражданских, трудовых или иных правоотношений;

г) отношения в области воинской обязанности и военной службы в целях реализации гражданами Российской Федерации конституционного долга и обязанности по защите Отечества.

2. Работой в ночное время является работа:

а) с 23 часов до 7 часов;

б) с 22 часов до 5 часов;

в) с 21 часов до 6 часов;

г) с 22 часов до 6 часов.

3. Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность и освобождается от нее:

а) Президентом РФ;

б) Министерством здравоохранения РФ;

в) Министерством труда РФ;

г) Правительством РФ;

д) Генеральным прокурором РФ;

е) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специализированным органом, осуществляющим функции по надзору за соблюдением требований по безопасному ведению работ, является:

а) Роспотребнадзор;

б) Министерство здравоохранения РФ;

в) Федеральное медико-биологическое агентство;

г) Ростехнадзор;

д) Министерство труда РФ.

5. Перед тем, как осуществить самозащиту своих трудовых прав, работник должен:

а) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в устной форме за три дня;

б) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме за три дня;

в) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в устной форме за неделю;

г) известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме за неделю.

6. К основным трудовым правам работника не относится:

а) право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;

б) право на вознаграждение;

в) право на отдых;

г) право на участие в митингах, демонстрациях и уличных шествиях.

7. Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие:

- а) о дате начала работы;
- б) о рабочем месте работника;
- в) об испытании при приеме на работу;
- г) о неразглашении коммерческой тайны.

8. Испытательный срок согласно ТК РФ устанавливается:

- а) только при приеме на работу;
- б) при переводе в другую организацию;
- в) при переводе на вышестоящую должность;
- г) при приеме на работу и переводе.

9. Максимальная продолжительность ненормированного рабочего дня:

- а) законодательством не установлена;
- б) определяется в коллективном договоре или трудовом договоре;
- в) не может превышать двух часов в день;
- г) не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд.

10. Продолжительность рабочего времени при установлении неполного рабочего времени определяется:

- а) нормативными правовыми актами;
- б) коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами;
- в) стороной инициативы установления неполного рабочего времени;
- г) соглашением сторон трудового договора;
- д) как половина рабочего времени нормальной продолжительности.

11. К дисциплинарным взысканиям, установленным Трудовым кодексом РФ, относятся:

- а) предупреждение;
- б) лишение премии;
- в) замечание;
- г) перевод на нижеоплачиваемую работу.

12. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается:

- а) законом субъекта РФ;
- б) федеральным законом;
- в) генеральным соглашением;
- г) региональным соглашением.

13. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, осуществляется:

- а) не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов;
- б) не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления работодателю;
- в) не позднее трех календарных дней со дня подачи работодателю соответствующих документов;
- г) не позднее пяти рабочих дней со дня подачи заявления работодателю.

14. В случае выявления факта заключения трудового договора работодателем с четырнадцатилетним работником без согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства:

- а) трудовой договор с работником подлежит прекращению в связи с нарушением правил его заключения, исключающим возможность продолжения работы;

- б) трудовой договор признается недействительным;
- в) трудовой договор признается аннулированным;
- г) работник отстраняется от работы до устранения выявленных нарушений.

15. В каких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы:

- а) в случае работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- б) в случае совершения хищения имущества работодателя;
- в) в случае обнаружения, что работник при приеме на работу предоставил подложные документы при заключении трудового договора;
- г) если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

16. Работник, не достигший возраста 18 лет, несет полную материальную ответственность в случае:

- а) причинения ущерба работодателю не при исполнении трудовых обязанностей;
- б) разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну;
- в) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;
- г) умышленного причинения ущерба работодателю.

Закрытые тестовые задания с несколькими правильными вариантами ответов:

1. Сторонами трудового договора являются:

- а) работник;
- б) представитель работника;
- в) представитель работодателя;
- г) работодатель;
- д) руководитель организации.

2. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся:

- а) корпоративные отношения;
- б) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- в) отношения по привлечению работников к дисциплинарной ответственности;
- г) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

3. Видами времени отдыха являются:

- а) отпуск без сохранения заработной платы;
- б) выходные дни;
- в) период временной нетрудоспособности работника;
- г) ежедневный (междусменный) отдых.

4. К ежегодным оплачиваемым отпускам относятся:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) отпуск без сохранения заработной платы;
- в) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- г) удлиненный основной отпуск;
- д) дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, совмещающим работу с получением образования;
- е) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5. Каким категориям работников можно устанавливать в трудовом договоре дополнительные основания расторжения трудового договора помимо тех, которые предусмотрены ТК РФ и иными федеральными законами:

- а) руководителям организаций;
- б) дистанционным работникам;
- в) пенсионерам;
- г) надомникам;
- д) работникам, не достигшим возраста 18 лет;
- е) работникам, работающим у работодателей — физических лиц;
- ж) муниципальным служащим.

6. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- а) беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- б) лицам, поступающим на работу на условиях совместительства;
- в) лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- г) лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- д) пенсионерам;
- е) лицам, поступающим на работу по направлению службы занятости.

7. Фактическое допущение к работе без оформления трудового договора считается заключением трудового договора в случаях:

- а) если работник приступил к работе с разрешения любого должностного лица работодателя;
- б) если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя;
- в) если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного представителя работодателя;
- г) без оформления трудового договора трудовые отношения не возникают.

8. Заключение срочного трудового договора по соглашению сторон допускается с:

- а) руководителями филиалов и представительств;
- б) пенсионерами по возрасту;
- в) лицами, поступающими на работу по совместительству;
- г) лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- д) дистанционными работниками.

9. Согласно ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) возмещение убытков;
- в) признание права;
- г) судебная защита;
- д) защита прав и интересов профессиональными союзами;
- е) прекращение или изменение правоотношения;
- ж) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства;
- з) применение последствий недействительности трудового договора.

10. Государственный контроль (надзор) за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют:

- а) Федеральная служба по труду и занятости;
- б) Федеральная инспекция труда;
- в) Федеральная служба судебных приставов;

- г) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- е) общероссийские профессиональные союзы.

11. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) главному государственному инспектору труда РФ;
- в) в прокуратуру РФ;
- г) Уполномоченному по правам человека;
- д) Уполномоченному по правам предпринимателей;
- е) в суд.

12. Государственные инспекторы труда вправе:

- а) рассматривать индивидуальные трудовые споры;
- б) составлять протоколы;
- в) рассматривать дела об административных правонарушениях;
- г) расследовать несчастные случаи на производстве;
- д) увольнять руководителей организации;
- е) выступать в суде в качестве экспертов по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ж) отменять незаконные приказы работодателя;
- з) признавать гражданско-правовые отношения трудовыми.

13. В рамках общей дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- а) перевод на нижеоплачиваемую работу;
- б) замечание;
- в) отстранение от должности;
- г) увольнение;
- д) лишение премии;
- е) выговор;
- ж) предупреждение.

14. Дисциплинарные взыскания устанавливаются:

- а) федеральными законами;
- б) ТК РФ;
- в) локальными нормативными актами;
- г) трудовыми договорами.

15. При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать следующие обстоятельства:

- а) материальное положение работника;
- б) тяжесть совершенного проступка;
- в) степень раскаяния работника;
- г) обстоятельства совершения проступка;
- д) предшествующее поведение работника.

16. Незаконным лишением работника возможности трудиться ТК РФ признает:

- а) задержку выдачи работнику трудовой книжки;

- б) отказ работодателя от исполнения предписания государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- в) введение в организации неполного рабочего времени;
- г) задержку выдачи работнику заработной платы.

17. Какие из нижеперечисленных сведений являются согласно ТК РФ обязательными условиями трудового договора:

- а) место работы;
- б) испытательный срок;
- в) условие о неразглашении коммерческой тайны;
- г) трудовая функция;
- д) условия оплаты труда;
- е) условия труда на рабочем месте.

18. Перемещением работника у того же работодателя является:

- а) изменение его трудовой функции;
- б) изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если оно было указано в трудовом договоре;
- в) изменение структурного подразделения, расположенного в той же местности, если оно не было указано в трудовом договоре;
- г) изменение рабочего места работника, если оно не было указано в трудовом договоре.

19. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) смены собственника имущества организации.

20. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- а) инвалидам всех групп;
- б) инвалидам 1 и 2 групп;
- в) беременным женщинам;
- г) женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- д) несовершеннолетним.

21. Не являются дисциплинарными следующие основания увольнения работника:

- а) нарушение установленных законом правил заключения трудового договора;
- б) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

22. На время предоставления ежегодного основного отпуска работнику гарантируется:

- а) выплата материальной помощи;
- б) сохранение места работы;
- в) предоставление путевки в оздоровительный центр;
- г) сохранение среднего заработка.

23. К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работников, относятся:

- а) несовершеннолетний возраст работника;
- б) наличие у работника иждивенцев;
- в) возникновение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска;
- г) непреодолимая сила;
- д) неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества.

Открытые тестовые задания:

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

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

3. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей называется _____.

4. Реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам называется _____.

5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более _____ и не менее _____.

6. Ненормированный рабочий день – особый _____ работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости _____ привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника _____.

8. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в _____ по месту работы.

9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой и _____.

3. Практические задания:

3.1. Ситуационные задачи:

3.1.1. С 2014 года Иванова работала секретарем руководителя в АО «Электростроймаш». В связи с принятием профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией (Приказ Минтруда России № 276н от 26.05.2015 г.) в должностную инструкцию по занимаемой ею должности были внесены изменения, о чем Иванова была письменно уведомлена работодателем за два месяца. Не согласившись с произведенными изменениями, Иванова была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Посчитав увольнение незаконным, Иванова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Свои требования она мотивировала тем, что работодатель нарушил порядок изменения трудового договора, поскольку изменение трудовой функции может производиться только в порядке перевода. Кроме того, работодатель не предложил ей другую имеющуюся у него работу. Представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что корректировка должностных обязанностей истца в связи с утверждением профессионального стандарта по занимаемой ею должности означает введение новых условий выполнения порученной работнику работы и не влечет за собой изменение трудовой функции.

Нарушил ли работодатель правила изменения трудового договора? Какое решение должен принять суд? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать? Оцените доводы каждой из сторон трудового договора.

3.1.2. Главный бухгалтер Сидорова и ООО «Лента» заключили соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 15 мая, включив в него условие о выплате работнику выходного пособия в размере 7-кратного среднего месячного заработка. В последний день работы работодатель выплату такого выходного пособия не произвел. Сидорова обратилась в суд с иском.

Что такое гарантии и компенсации? Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам в связи с расторжением трудового договора? Какое решение должен принять суд?

3.1.3. Клепко занимает должность главного технолога в ОАО «Брезент». В данной организации действует Положение о премировании, которым предусмотрено, что у работодателя возникает обязанность по выплате ежемесячной премии, если работник: а) выполнил в этом месяце показатели премирования; б) добросовестно и своевременно выполняет трудовые обязанности, что подтверждается отсутствием замечаний к его работе со стороны непосредственного руководителя.

При получении заработной платы и расчетного листка за июнь Клепко обнаружил, что премия ему за этот месяц не начислена, и обратился с заявлением к директору. Директор ответил Клепко, что в соответствии со ст. 191 ТК РФ выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя, а поскольку он решений о выплате премии в данном месяце не принимал (ввиду сложного финансового положения организации), следовательно, Клепко не будет выплачена премия независимо от имеющихся оснований.

Прав ли работодатель?

Каким образом необходимо разрешить коллизию указанных норм Положения о премировании как локального нормативного акта и ст. 191 ТК РФ?

3.1.4. Гражданин Краснофлотцев с 2004 г. по июль 2013 г. работал главным бухгалтером в ООО «Фортуна». С августа 2013 г. по февраль 2017 года он осуществлял деятельность в качестве индивидуального предпринимателя. Через полтора года он

обратился в орган службы занятости со всеми необходимыми документами для регистрации в качестве безработного. Однако в такой регистрации ему было отказано.

Свое решение работники органа службы занятости мотивировали тем, что Краснофлотцев не представил справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

Охарактеризуйте правовой статус безработных граждан. Каков порядок регистрации безработных граждан в органах службы занятости? Правомерны ли в данном случае действия органа службы занятости? Составьте обзор судебной практики по рассмотрению судами дел об оспаривании решений органов службы занятости об отказе в регистрации в качестве безработного.

3.1.5. Доцент кафедры теории управления Лукашина обратилась в суд с иском к федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. Истец заявила, что в соответствии с трудовым договором ей установлена заработная плата в виде должностного оклада, районного коэффициента и разовой стимулирующей надбавки за выполнение установленных критериев научной активности. Лукашина указала, что за последний отчетный период ею были опубликованы 5 статей, за одну из которых работодатель не произвел ей выплату стимулирующей надбавки в сумме 5 000 рублей. В судебном заседании представитель ответчика обосновал свое решение тем, что спорная публикация не отвечает критерию научности. Для установления этого факта судом была назначена судебная экспертиза.

Что такое «эффективный контракт», где он применяется и какое значение имеет для установления оплаты труда? Какова цель введения «эффективных контрактов»? Какое решение должен принять суд?

3.1.6. 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.

Оцените позиции сторон трудового договора.

3.1.7. ЧОП «Щит и меч» разместило в газете «Ищу работу» объявление следующего содержания: «На работу частным охранником требуются мужчины (граждане Российской Федерации, не судимые) в возрасте от 18 до 40 лет с местной регистрацией по месту жительства».

Через три дня в ЧОП обратился гражданин Белоруссии Сидорчук с заявлением о приеме на работу. При проведении проверочных мероприятий обнаружилось, что Сидорчук имел судимость, в связи с чем ему было отказано в приеме на работу.

Сидорчук обжаловал отказ в приеме на работу в суд, мотивируя тем, что ТК РФ не предусматривает такого ограничения при приеме на работу, как судимость. Кроме того, он заявил, что объявление в газете вопреки ст. 64 ТК РФ устанавливает

дискриминационные требования, поэтому должностных лиц ЧОП «Щит и меч» следует оштрафовать.

Оцените доводы сторон.

Решите спор.

Какие отношения и между какими субъектами в данном случае возникли?

3.1.8. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе к ООО «Импульс». В обоснование своих требований он указал, что приказ о расторжении трудового договора за прогул подписал заместитель директора, а не сам руководитель ООО, который в это время был в отпуске, следовательно, увольнение является незаконным.

В суде представитель ответчика пояснил, что в их организации всегда в период отсутствия директора его полномочия, в том числе, в кадровой сфере, исполняет заместитель.

Является ли заместитель директора представителем работодателя? Может ли он издавать кадровые приказы?

Какие документы подтверждают полномочия представителя работодателя?

Каким образом ответчик может подтвердить полномочия заместителя директора на увольнение работника?

Каковы правовые позиции ВС РФ по вопросам представительства работодателя?

3.1.9. Куклина обратилась в суд с иском к ООО «Идеал» о признании отношений трудовыми, обязанности заключить трудовой договор, внести запись в трудовую книжку.

Куклина указала, что 30 июня 2017 года обратилась в ООО «Идеал» с заявлением о приеме на работу на должность старшего инспектора. В этот же день ее ознакомили с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, инструктажами по технике безопасности, пожарной безопасности. После этого она подписала трудовой договор и передала работодателю трудовую книжку. На следующий день она фактически приступила к работе. 04 июля 2017 года ей выдали трудовую книжку без записи о приеме на работу, объяснив это тем, что Куклина является пенсионером по возрасту.

Явившийся в судебное заседание представитель ответчика пояснил, что заместитель директора ООО «Идеал», который принял заявление о приеме на работу и трудовую книжку истца, а также ознакомил ее с локальными нормативными актами, не является лицом, уполномоченным на прием работников на работу. Трудовой договор со стороны работодателя не был подписан. Директор ООО «Идеал» не знал о том, что 01 июля 2017 года приступила к работе.

Является ли фактическое допущение к работе юридическим фактом, порождающим трудовые отношения? Какое решение должен принять суд? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

3.1.10. Селезнева обратилась в ООО «Гринвич» по объявлению о наличии вакансий, данному работодателем в «бегущей строке» местного телевидения. Селезневу заинтересовала вакансия юриста-консультанта. Она в прошлом году закончила экономико-правовой институт, получила диплом по специальности «юриспруденция». После проведенного собеседования Селезневой было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия необходимых деловых качеств. Селезнева запросила у работодателя письменное пояснение о причинах отказа в заключении трудового договора, но не получила его. На словах специалист по кадрам пояснил, что начальника юридического департамента не устроило два обстоятельства: во-первых, то, что Селезнева обучалась в частном вузе, и, во-вторых, уровень образования «бакалавр».

Селезнева обратилась в суд с требованием заставить работодателя заключить с ней трудовой договор.

Возможен ли такой трудовой спор?

Может ли суд принудить к заключению трудового договора одну из сторон при отсутствии ее волеизъявления?

Оцените доводы работодателя с позиции соответствия нормам ТК РФ.

Какие обстоятельства влекут возникновение, изменение, прекращение отношений по трудоустройству у данного работодателя?

3.1.11. Менеджер по персоналу подбирала сотрудницу на должность секретаря-референта для генерального директора компании. Всего было пять соискательниц. Менеджер побеседовала с каждой из них. По результатам собеседования трем девушкам отказали в приеме на работу. Сердитовой — на том основании, что она не владеет компьютером и английским языком, Прокофьевой из-за отсутствия российского гражданства (у нее оказалось гражданство Республики Беларусь), Лопатиной — без объяснения причин. Четверухиной и Корепановой было объявлено, что они принимаются на работу условно, пока без заключения трудового договора.

При этом девушкам были поставлены такие условия: целую неделю в течение рабочего дня они должны находиться в офисе компании и готовить материалы для предстоящей конференции, в которой участвует организация. В зависимости от качества выполненных рефератов будет принято решение о том, кому из соискательниц отдать предпочтение. Прежде чем допустить девушек к работе, менеджер попросила их принести заключение из районной поликлиники о том, что они не беременны и по состоянию здоровья им не противопоказана работа на компьютере, а также дать расписку в том, что в случае отказа в трудоустройстве они не будут в судебном порядке предъявлять претензии к организации.

Были ли допущены нарушения трудового законодательства менеджером по персоналу?

Какие способы отбора кадров предусматривает трудовое законодательство?

Какие отношения и между какими субъектами возникли и прекратились в данном случае? Какие юридические факты опосредовали их динамику?

3.1.12. Левицкая обратилась в районный суд города Санкт-Петербурга с иском к ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» о признании существующих отношений трудовыми, обязанности внести в трудовую книжку запись о приеме на работу, увольнении по сокращению штата работников, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации в размере двухмесячной заработной платы за увольнение по сокращению штата работников, а также компенсации за неиспользованный отпуск.

Как выяснилось в судебной заседании, в период с 1 октября 2015 г. по 13 апреля 2018 г. между Левицкой и ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» неоднократно заключались договоры на оказание услуг, в соответствии с которыми заявительница принимала на себя обязательства по проведению экскурсий в музее «Мир воды Санкт-Петербурга», а также по разработке методических материалов. 13 апреля 2018 г. закончился срок последнего договора, и ответчик отказал Левицкой в заключении нового договора. Полагая, что сложившиеся с заказчиком услуг отношения не являются гражданско-правовыми, Левицкая утверждала, что договор возмездного оказания услуг служил работодателю прикрытием фактически сложившихся трудовых отношений.

Работодатель в свою очередь пояснил, что Левицкой периодически (5—7 раз в месяц) поручалось ведение экскурсий, что не подразумевало ежедневный выход на работу, соответственно, она не подчинялась ПВТР, методические материалы она готовила дома, поскольку в ГУП у нее нет собственного рабочего места.

Оцените доводы сторон.

Определите отраслевую принадлежность сложившихся между сторонами отношений, круг юридически значимых обстоятельств, которые опосредуют их возникновение, изменение, прекращение.

3.1.13. В связи с ремонтом электропроводки в цехе кондитерской продукции ООО «Хлебокомбинат № 3» отключена электроэнергия. Приказом генерального директора

предприятия все работники цеха готовой продукции в связи с простоем были переведены на работу в хлебопекарный цех на все время простоя.

Работники цеха кондитерской продукции возражали против перевода, мотивируя тем, что их переводят на менее квалифицированную работу, соответственно в связи с переводом уменьшается их заработная плата (работникам хлебопекарного цеха не предусмотрена надбавка за профессиональное мастерство). Кондитеры Панаева и Слабоволина не вышли на работу в хлебопекарный цех и были уволены за прогул.

Работники обратились в суд с исками о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Представитель ответчика в суде пояснил, что работодатель воспользовался своим правом на временный перевод без согласия работников, предусмотренный ТК РФ, соответственно, невыход работников на работу вправе был рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Оцените доводы сторон. Решите дело.

В каких случаях допускается перевод без согласия работников?

Что происходит с трудовыми отношениями, если осуществляется перевод работников?

3.1.14. Степанков 25 марта 2018 г. подал заявление на имя директора предприятия об увольнении по собственному желанию с 28 марта 2018 г. Работодатель не возражал против расторжения трудового договора по инициативе работника без отработки указанного в ст. 80 ТК РФ срока предупреждения.

Менеджер по персоналу оформил договоренность сторон в письменном виде в форме соглашения и подготовил приказ об увольнении Степанкова по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В чем сходство и в чем различие прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника?

3.1.15. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина. Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется.

Решите дело.

Какие обстоятельства имеют в данном случае юридическое значение для привлечения работников к материальной ответственности? Что может изменить отношения по материальной ответственности работников? На основании каких обстоятельств они могут быть прекращены?

Есть ли основания для привлечения Галкиной и контролеров-кассиров к материальной ответственности.

Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у этих работников?

3.1.16. В 2017 году между ООО «Кадры» (Исполнитель) и ООО «Железобетонные конструкции» (Заказчик) был заключен договор возмездного оказания услуг со следующими условиями:

1. предметом данного договора были обязательства Исполнителя по выполнению в интересах Заказчика услуг по предоставлению Заказчику Персонала Исполнителя для участия в производственном процессе;

2. Персонал Исполнителя состоит в гражданско-правовых отношениях с Исполнителем, подчиняется всем распоряжениям Исполнителя, при оказании услуг на производстве Заказчика обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Заказчика, пропускного режима, требования к организации работ, рабочие инструкции,

правила и требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и иные требования, необходимые для безопасного и качественного выполнения работ;

3. Заказчик обязуется своевременно проводить необходимые инструктажи с направленным на оказание услуг Персоналом по правилам и требованиям по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, внутреннему распорядку, производственной санитарии заказчика, ознакомить Персонал с локальными актами, действующими у Заказчика, осуществлять учет рабочего времени Персонала; своевременно оплачивать Исполнителю оказанные услуги.

4. Исполнитель принял на себя обязательства выплачивать Персоналу денежное вознаграждение в соответствии и на условиях заключенных гражданско-правовых договоров, надлежаще оформлять гражданско-правовые договоры с Персоналом, обеспечивать соблюдение предоставленным Персоналом режима рабочего времени Заказчика, пропускного режима, действующего на территории Заказчика, и иных локальных нормативных актов, с которыми Заказчик ознакомит Исполнителя;

5. Заказчик производит расчеты с Исполнителем на основании подписанного сторонами Акта сдачи-приемки оказанных услуг, табеля учета отработанного времени и предъявленных счетов и счетов-фактуры.

Во исполнение данного договора ООО «Кадры» в 2018 году заключило договор подряда с гражданином Песцовым, предметом которого было определено выполнение Песцовым по заданию ООО «Кадры» работ, связанных с изготовлением железобетонных конструкций в ООО «Железобетонные конструкции». Договором предусмотрено условие о том, что выполненные работы оформляются промежуточными Актами о выполненных работах. Песцову установлен размер вознаграждения за выполненные работы в сумме 30 000 руб. Через год ООО «Кадры» уведомило Песцова о прекращении договора подряда.

Песцов обратился в суд с исковым заявлением о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора между ним и ООО «Кадры», трудовыми отношениями, внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, восстановлении на работе, взыскании неполученной заработной платы, компенсации морального вреда. Свои требования он мотивировал тем, что согласно договору он фактически выполнял работу по должности слесаря-ремонтника с выполнением обязанностей сварщика, вознаграждение ему выплачивалось ежемесячно два раза в месяц равными частями. Отношения, сложившиеся между ним и ООО «Кадры», ООО «Железобетонные конструкции» должны регулироваться положениями главы 53.1 ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Определите, какие отношения возникли между Песцовым, ООО «Кадры» и ООО «Железобетонные конструкции»? Какое решение должен принять суд? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

3.1.17. Булдаков обратился с иском в суд, указав следующее. Он заключил гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг с ООО «Вектор», в котором содержались следующие условия:

1. Проводить анализ рынка и разработку для Заказчика выполнимого плана-прогноза продаж на 2014 г. по следующим направлениям: программа «Электронное правительство», потенциальные клиенты: промышленные предприятия Свердловской области. Результат — документ под названием «План — прогноз продаж» по форме, указанной Заказчиком, с приложением обоснования указанных данных.

2. Самостоятельно организовать участие Заказчика в трех тендерах, проводимых органами государственной власти РФ в период действия договора. Результат —

своевременно оформленная и направленная соответствующим потенциальным заказчикам тендерная документация, содержащая проработанное конкурентоспособное предложение.

3. Подготовить по заданию коммерческого директора Заказчика выездные мероприятия в муниципальных образованиях Уральского федерального округа в рамках программы «Электронное правительство». Результат — отчет о ходе и итогах мероприятий, а также их прогнозном влиянии на бизнес Заказчика.

4. При организации мероприятий и выездам к контрагентам, находящимся за пределами гор. Екатеринбурга, Заказчик компенсирует затраты Исполнителя в соответствии с подписанными сторонами дополнительными соглашениями к договору при условии предоставления Исполнителем оригиналов документов, подтверждающих понесенные расходы.

5. Подготовить и обеспечить заключение договоров с клиентами до конца срока действия договора на сумму, эквивалентную 100 тыс. долл.

6. Сроки выполнения работ по договору: начало — 10 января 2014 г., окончание 31 марта 2014 г.

7. Заказчик обязуется выплачивать Исполнителю по договору ежемесячное вознаграждение в сумме 70 000 руб.

Булдаков полагает, что данным гражданско-правовым договором оформлены фактические трудовые отношения, мотивируя тем, что он каждый день приходил в офис компании и проводил там целый рабочий день, а вознаграждение ему выплачивалось на регулярной основе.

Исходя из этого, истец просил суд признать данные отношения трудовыми. Ответчик иск не признал и настаивал на том, что отношения, сложившиеся между сторонами, носили гражданско-правовой характер.

Разрешите спор.

Определите правовую природу отношений между Булдаковым и ООО «Вектор».

3.1.18. Менеджер по продажам ОАО «Свет» Павлова опоздала на работу на два часа, в связи с чем торговый зал оказался закрытым для покупателей. За указанное нарушение ей был объявлен строгий выговор и наложен штраф в сумме 5000 руб. в связи с нанесением материального ущерба работодателю (по мнению директора, этих денег магазин недополучил от покупателей в связи с опозданием Павловой к началу рабочего дня).

Через две недели Павлова отказалась оставаться после окончания рабочего дня на работе для генеральной уборки помещения, хотя в соответствии с приказом директора ей был установлен ненормированный рабочий день. Руководитель издал приказ об увольнении Павловой по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Не согласившись с увольнением, Павлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Каково должно быть решение суда?

3.1.19. Экономист Зеленцов работал в ООО «Продторг» 6 лет, имел две благодарности и был награжден почетной грамотой. При разработке экономического обоснования новых мероприятий им были допущены грубые просчеты, и работу пришлось выполнять заново, в результате чего были сдвинуты сроки проведения мероприятий. Зеленцову был объявлен выговор, а также он был лишен квартальной премии. Зеленцов обжаловал взыскание и лишение премии в суд, указав, что до этого инцидента он всегда был на хорошем счету, а просчеты были связаны с тем, что он почти не спит ночью из-за новорожденного ребенка. Кроме того, он полагал, что работодатель должен был не лишить его премии полностью, а лишь уменьшить ее размер, поскольку проступок совершен им впервые.

Оцените доводы Зеленцова и законность действий работодателя.

3.1.20. Проектировщику Кузнецову объявлено замечание за отказ ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Двум работникам был объявлен выговор: токарю Резцову — за работу на станке без защитных очков, а повару столовой Пироговой — за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр.

Однако через три дня Резцов опять работал без защитных очков, Пирогова так и не прошла медосмотр, а Кузнецов повторно отказался знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. После получения объяснений по поводу проступков, Резцов и Пирогова были уволены по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Кузнецов — по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

Является ли бездействие работников нарушением трудовой дисциплины?

Какие обязанности в сфере охраны труда установлены для работников?

3.1.21. В связи с тем, что городская администрация призвала руководителей компаний вывести работников на Первомайскую демонстрацию, директор ОАО «Московия» издал приказ, в соответствии с которым все работники должны были явиться 1 мая к 9.30 на работу, чтобы организованно пойти на демонстрацию, которая продолжалась до 12.00. Однако не все работники подчинились приказу, полагая, что работодатель нарушает их право на отдых.

В понедельник был объявлен выговор Петровой, начальнику планово-экономического отдела, за то, что половина ее подчиненных не явились на демонстрацию. Не пришедшим на демонстрацию работникам были объявлены замечания, а тем, кто явился, директор пообещал выплатить премию или по желанию работника предоставить два дня дополнительного отпуска.

Оцените законность действий директора.

3.1.22. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался.

Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной ответственности?

Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у Обухова?

3.1.23. Петров устроился на работу в ООО «Фокус» на должность юриста-консультанта. Через два месяца руководитель издал приказ о возложении на него обязанностей инспектора отдела кадров с оплатой в размере 25% от его должностного оклада. Петров при ознакомлении с приказом сделал в приказе отметку о своей несогласии с таким назначением и отказался впоследствии исполнять обязанности инспектора отдела кадров. Работодатель объявил ему выговор.

Правомерно ли поступил работодатель?

Какие способы защиты своих прав может применить Петров?

3.1.24. Цезиев работал оператором транспортно-технологического оборудования реакторного цеха на атомной станции со сменным графиком. В один из дней отдыха ему позвонил начальник смены и приказал в срочном порядке прибыть на работу в связи с тем, что на станции возник риск развития аварийной ситуации, а работник, который должен в этот день работать, не вышел на работу и связаться с ним невозможно. Цезиев ответил, что воспользуется правом на самозащиту и не придет на работу в свой выходной, тем более, что в условиях развития аварийной ситуации может возникнуть угроза его жизни и здоровью.

Правомерен ли отказ Цезиева прибыть на работу? Как он должен поступить в данной ситуации? Может ли воспользоваться правом на самозащиту?

3.1.25. Профсоюзный инспектор труда, осуществляя проверку организации, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под

предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель?

Помогите разрешить данную ситуацию.

3.1.26. Донцов работает в ОАО «Интеллект-Фест» в должности вице-президента. Просматривая новостной портал в информационной сети «Интернет», он увидел весьма нелицеприятную статью журналиста Турчинова, в которой содержались персональные данные Донцова. В частности, к статье была опубликована копия дополнительного соглашения к трудовому договору Донцова, в п. 1 которого указано, что трудовой договор дополнен п. 1.6.1 следующего содержания: «В случае расторжения трудового договора с Работником по соглашению сторон или по инициативе Работодателя, за исключением случаев увольнения за виновные действия наряду с выплатами, предусмотренными действующим законодательством, Работнику выплачивается единовременное пособие в размере годового заработка первого вице-президента. Годовой заработок исчисляется из расчета начисленной Работнику заработной платы за последние 12 месяцев, предшествующих его увольнению».

Донцов полагает, что работодатель незаконно разгласил его персональные данные и намерен защищать свои права.

Нарушил ли работодатель права Донцова?

Какие способы защиты может избрать работник для защиты своих прав?

3.1.27. В связи со сложной производственной ситуацией (большой объем работы) Петрову был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дня вместо 38 (10 календарных дней - за работу во вредных условиях труда). Остальные дни Петрову было предложено заменить денежной компенсацией или разделить на части и использовать взамен выходных дней.

Нарушено ли право Петрова на отдых? Какие способы защиты трудовых прав вы можете ему порекомендовать?

3.1.28. Министерством культуры Новосибирской области принято решение о расторжении трудового договора с художественным руководителем оперного театра Красовским по п. 2 ст. 278 ТК РФ — за отсутствие творческого начала в его деятельности и низкий художественный уровень постановок. При увольнении Красовскому выплатили компенсацию в размере его полугодового заработка, как это было предусмотрено в трудовом договоре.

В прокуратуру поступила жалоба артистов театра, возмущенных увольнением худрука.

Будут ли выявлены нарушения трудового законодательства в ходе прокурорской проверки по факту увольнения Красовского?

3.1.29. В Совет директоров ОАО «НТМК» входит ряд иностранных граждан, не являющихся при этом акционерами общества. В их функции входит участие в заседаниях Совета директоров, которые проводятся 1 раз в квартал. За выполнение данных функций указанным лицам выплачивается вознаграждение. Прокурорской проверкой установлено, что ОАО «НТМК» не имеет разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, в связи с чем иностранные граждане не имеют права выполнять функции членов Совета директоров ОАО «НТМК».

Проанализируйте позицию прокуратуры на предмет обоснованности.

Назовите особенности привлечения и использования иностранных работников.

3.1.30. Леонтьев был принят на работу в «Детскую школу искусств» на должность завхоза с 1 октября 1996 г. Трудовой договор заключен с ним на неопределенный срок. Согласно сведениям Информационного центра Главного управления внутренних дел по Свердловской области в 1986 г. Леонтьев был осужден Кунгурским городским судом Пермской области по ст. 15, 103 УК РСФСР за покушение на убийство к 3 годам лишения свободы.

Прокурором района 1 октября 2013 г. вынесено представление на имя директора «Детской школы искусств» с требованием устранить нарушения положений ст. 351.1 ТК РФ по факту работы в детском учреждении лица, имеющего судимость.

Правомерно ли представление прокурора?

Какое решение должен принять директор школы?

3.1.31. Между соискателем Ласточкиной и АО «Оптима» был заключен ученический договор на обучение по специальности кассира с обязательством проработать в организации в соответствии с полученной квалификацией 3 года. После завершения ученичества между ними был заключен трудовой договор, согласно которому Ласточкина принимается на должность кассира с испытательным сроком 3 месяца. Спустя 2 месяца Ласточкина поняла, что предложенная ей работа для нее не подходит, и написала заявление на увольнение по собственному желанию. Через 3 дня она не вышла на работу. Работодатель через 10 дней издал приказ об увольнении ее за прогул и обратился в суд с иском о взыскании затрат, понесенных на обучение Ласточкиной.

Каково содержание ученического договора? Каковы права и обязанности учеников по окончании ученичества? Какое решение должен принять суд? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать? Изменится ли решение суда, если: 1) ученический договор будет заключен между Ласточкиной и АО «Оптима» при условии, что она уже является работником данной организации; 2) ученический договор будет заключен между Ласточкиной и индивидуальным предпринимателем?

3.1.32. ООО «Энергоприбор» заключило ученический договор с выпускниками общеобразовательной школы Федоровым и Семеновым на обучение по специальности менеджера по продаже электротехнических товаров. В период обучения Федоров пропускал занятия, нарушал учебную дисциплину, за что был отчислен администрацией учебного производственного комбината. Семенов прекратил обучение самовольно. По приказу директора общества им прекратили выплату стипендии и расторгли ученический договор.

Федоров и Семенов обратились в суд, требуя восстановить их на работе и выплатить заработную плату в размере установленного федеральным законом МРОТ за время вынужденного прогула, имевшего место по вине работодателя. При этом они ссылались на плохую организацию учебного процесса в учебно-производственном комбинате и неправомерные действия руководителя ООО, в одностороннем порядке расторгнувшего с ними ученический договор.

Какое решение должен принять суд?

3.1.33. Бадмаева, Очерет и Ломейко решили после окончания школы поступить на работу и овладеть рабочей специальностью.

Бадмаеву приняли по ученическому договору на профессиональное обучение швеей в ателье ООО «Портниха» сроком на шесть месяцев. Заведующая ателье предупредила ее, что в течение первого месяца обучения никакой оплаты она получать не будет, а по мере овладения специальностью и выполнения заданий ей установят сдельную оплату труда. Кроме того, в ее обязанности включили ежедневную уборку помещения.

Очерет приняли по ученическому договору в строительную бригаду ЗАО «Стройатомкомплекс» для овладения специальностью штукатура без указания срока обучения. В период учебы девушка неоднократно отказывалась от выполнения поручений, которые, по ее мнению, не входили в обязанности ученицы, за что ей был объявлен выговор и на 25% снижен размер стипендии.

Ломейко обратилась в МУП «Трамвайно-троллейбусное управление» с заявлением о зачислении ее ученицей водителя трамвая. Отдел кадров в заключении ученического договора ей отказал, но выдал направление в профтехучилище, готовящее водителей для работы в трамвайно-троллейбусном парке.

В какой форме осуществляется профессиональная подготовка указанных выше лиц?

Какова природа заключенных договоров?

Какими правами и обязанностями наделены лица, проходящие профессиональное обучение у работодателя?

3.1.34. Прокуратура Октябрьского района города Екатеринбурга обратилась в Октябрьский районный суд в порядке искового производства с требованием обязать ООО «Форвард» провести специальную оценку условий труда. В иске прокуратуры было указано: в ходе проверки ООО «Форвард» было установлено, что до 2014 г. общество не проводило аттестацию рабочих мест. После 01.01.2014 г. и до настоящего времени обществом не проведена специальная оценка.

Возражая на исковые требования, представитель ООО «Форвард» заявил, что обществом запущен процесс проведения спецоценки. В качестве доказательств тому предъявил суду приказ о создании комиссии по проведению спецоценки, а также протокол заседания комиссии, которым был зафиксирован расчет количества аналогичных рабочих мест. На вопросы суда о том, почему до сих пор обществом не проведена спецоценка, представитель ответчика пояснил, что Закон «О специальной оценке условий труда» 426-ФЗ от 28.12.2013 г. позволяет осуществлять этот процесс поэтапно вплоть до 31.12.2018 г., если рабочие места не подпадают под перечень, содержащийся в ч.6 ст.10 Закона.

Помогите разрешить спор. Входит ли подача исков такого рода в полномочия прокуратуры?

3.1.35. В прокуратуру с жалобой обратилась Петрушина, которая прочитала в местной газете объявление «На должность менеджера по продажам в отдел бытовой техники Торгового центра «Азимут» приглашаются мужчины в возрасте до 40 лет с местной пропиской».

Помощник прокурора отказал ей в принятии жалобы, мотивируя тем, что ее права не нарушены, поскольку она не обращалась к работодателю с просьбой о приеме на работу и не получала отказ.

Правомерны ли действия Петрушиной, Торгового центра и помощника прокурора?

Нарушены ли трудовые права Петрушиной?

Обязана ли прокуратура в данной ситуации принимать меры прокурорского реагирования?

3.1.36. Помощником прокурора Прилепиным было вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства в адрес генерального директора АО «ПромПроект». Основанием для вынесения акта прокурорского реагирования послужили выявленные нарушения: в штатном расписании и трудовых договоров, заключенных с работниками, должности работников поименованы «электрогазосварщик», в то время как приказом Министерства труда и социальной защиты РФ был утвержден и вступил в силу профессиональный стандарт «Сварщик». Прокурор потребовал привести наименование должностей работников в соответствии с профессиональным стандартом.

Сформулируйте свое мнение по данному вопросу.

3.1.37. Пашкова работала в одном из магазинов торговой сети «Горизонт» в должности заместителя директора. В мае 2016 г. с ее согласия она была временно переведена на должность директора магазина на место Филиной, ушедшей в отпуск по беременности и родам. В свою очередь, на должность Пашковой на основании срочного трудового договора в магазин была принята Ведерникова. 05 апреля 2017 г. Филина написала заявление о выходе на работу до окончания отпуска по уходу за ребенком с 10 апреля 2017 г. В этой связи работодателем были изданы приказы: приказ об увольнении Ведерниковой 09 апреля 17 г. и приказ о переводе Пашковой на прежнюю должность с 10 апреля 2017 г.

Ведерникова, будучи уволенной, не согласилась с решением работодателя и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, мотивировав свое заявление тем, что с нею был заключен срочный трудовой договор, в котором основанием для срочности

был поименован п.1 ч.1 ст.59 ТК РФ. Пашкова, на чье место принималась Ведерникова, приступила к работе на своей должности 10 апреля 2017 г., следовательно, Ведерникова должна была быть уволена не 9 апреля, а 10 апреля, поскольку трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. 9 апреля выхода отсутствующего работника еще не произошло, а значит и оснований для увольнения не возникло.

Работодатель, отстаивая правильность произведенного увольнения, ссылаясь на п.1 ч.1 ст.59 ТК РФ, согласно которому срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, а потому совпадение в один день на одной должности двух работников не допускается.

Какое решение должен принять суд?

3.1.38. Степанченко был принят в ООО «Райский остров» на должность водителя. В трудовые обязанности Степанченко входило обеспечение поездок директора компании. Степанченко был установлен ненормированный рабочий день, предусмотрен дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск. Отработав в должности водителя 3 месяца, Степанченко уволился, а после увольнения обратился в суд за взысканием оплаты сверхурочной работы. Свои требования Степанченко обосновывал тем, что продолжительность его рабочего дня была определена интервалом с 9 до 18 ч. с перерывом в 1 час. Между тем, 3-4 раза в неделю его фактический рабочий день заканчивался в 20-21 час, поскольку он вынужден был дожидаться директора для его доставки домой. Такое привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не считает «эпизодическим», а потому требует произвести взыскание невыплаченной заработной платы с расчетом по правилам оплаты сверхурочной работы.

Каким должно быть решение суда?

3.1.39. При проведении проверки соблюдения трудового законодательства в ГУП «Прогресс» прокурор обнаружил, что инвалид 2 группы Горохов и 17-летний Сванидзе работают операторами колл-центра по 35 часов в неделю. Работодатель рассчитывает им заработную плату пропорционально отработанному времени, т.е. из расчета 7/8 должностного оклада.

Соблюдаются ли требования охраны труда в отношении указанных категорий работников? Правильно ли им начисляется заработная плата? Выполняют ли они норму труда?

Каковы меры прокурорского реагирования в данной ситуации?

3.1.40. В воскресенье, выходной день по графику сменности, мастеру участка кирпичного завода Чемезов сдал кровь на станции переливания крови и в понедельник (рабочий день) не вышел на работу, не предупредив работодателя.

Директор завода издал приказ об увольнении Чемезова за прогул.

Законно ли увольнение? Какие гарантии и компенсации предоставляются донорам в случае сдачи крови и ее компонентов?

3.1.41. Прокурор района издал приказ о направлении помощника прокурора Самопалова на курсы повышения квалификации, на что прокурорский работник ответил отказом, мотивируя тем, что он самостоятельно повышает свою квалификацию, заочно обучаясь в университете по программе магистратуры, к тому же период повышения квалификации, указанный в приказе, совпадает с периодом сессии в университете. За отказ от повышения квалификации Самопалову объявлен выговор и он предупрежден, что в случае дальнейшего отказа от прохождения курсов повышения квалификации прокурор поставит вопрос о несоответствии его занимаемой должности.

Обязан ли прокурорский работник получать дополнительное профессиональное образование и в какой форме?

Правомерны ли действия прокурора района и помощника прокурора?

3.1.42. Следственное управление Следственного комитета России по Саратовской области обратилось с иском к Федоровой о взыскании в доход федерального бюджета затрат на обучение в сумме 305595 рублей, ссылаясь в обоснование заявленного на то, что между Федоровой и прокуратурой Саратовской области был заключен договор о специальной подготовке студента с последующим трудоустройством в органы следственного управления от 14 октября 2009 года, однако Федорова, освоив программу по специальности «Юриспруденция» и получив диплом о высшем образовании, в следственное управление для решения вопроса о трудоустройстве не явилась, обязанность отработать по месту назначения не менее пяти лет не исполнила. Неоднократные письменные приглашения явиться в следственное управление для решения вопроса о трудоустройстве, а также предложение в добровольном порядке возместить денежные средства, затраченные на ее обучение, остались без ответа, что послужило поводом к обращению в суд с настоящим иском.

Федорова в судебном заседании пояснила, что она планировала работать в прокуратуре, а не в следственном комитете и договор заключала с прокуратурой Саратовской области. К тому же в настоящее время она находится на последнем сроке беременности. Истец предоставил в судебное заседание договор о целевом обучении, согласно которому Федорова обязана отработать по месту назначения не менее пяти лет.

Подлежат ли удовлетворению исковые требования Следственного комитета? Какое решение должен вынести суд?

3.1.43. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные медицинские осмотры за свой счет. После заключения трудового договора работодатель компенсирует работникам понесенные расходы. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушения трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд.

Каким должно быть решение суда?

3.1.44. Прокуратура, осуществляя проверку организации по жалобе работника о задержке выплаты заработной платы, затребовал ведомости по заработной плате. Руководитель организации отказал под предлогом того, что эти сведения являются коммерческой тайной и к тому же относятся к персональным данным работников.

Прав ли руководитель? Каковы действия прокуратуры?

3.1.45. Московский прокурор по надзору за исполнением законов на воздушном и водном транспорте обратился в суд с иском в защиту интересов неопределенного круга лиц к Первичной профсоюзной организации работников организации воздушного движения ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» Федерального профсоюза авиационных диспетчеров России о признании недействительным абз. 8 п. 7.5 Положения о Первичной профсоюзной организации работников организации воздушного движения, ссылаясь на неправомерность действий ответчика. Данное предприятие ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» создано в целях обеспечения безопасности, экономичности и регулярности воздушного движения и другой деятельности по организации использования воздушного пространства Российской Федерации в установленных границах, обслуживания воздушного движения над открытым морем. Оспариваемым положением п. 7.5 Положения установлено право профсоюзного комитета принимать решение об объявлении забастовки, а также определять орган, возглавляющий забастовку.

Решите дело.

3.2. Иные практические задания:

3.2.1. Проведите сравнительно-правовой анализ содержания юридических категорий «отношения по социальному партнерству» (ст. 2 ТК РФ) и «социально-трудовые отношения» (ст. 40, 45 ТК РФ), указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.2.2. Проведите сравнительный анализ понятий «минимальный размер оплаты труда», «минимальная заработная плата в субъекте РФ», «величина прожиточного минимума», указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.2.3. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за недопоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб.

Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности?

Если может, то в каких пределах?

3.2.3. Проведите сравнительный анализ материальной ответственности и гражданско-правовой имущественной ответственности, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.2.4. Проведите сравнительный анализ ограниченной и полной материальной ответственности, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.2.5. Проведите сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

3.2.6. Разработайте систему выплат стимулирующего характера для оформления эффективного контракта в образовательной организации (например, ФГБОУ ВО). Подберите критерии эффективности работы преподавателя вуза на основании измеримых показателей качества, результативности и эффективности. Показатели и критерии эффективности работы следует установить с учетом следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Рекомендуется руководствоваться действующим трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также уставными задачами федерального бюджетного учреждения и показателями оценки эффективности работы федерального бюджетного учреждения, устанавливаемыми главным распорядителем бюджетных средств.

4. Работа в малых группах:

Тематика заданий для организации работы в малых группах:

4.1. «Компетенция производственного совета как нового субъекта трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 7 малых групп. Каждой малой группе предлагается ответить на один вопрос по выбору о том, что может быть отнесено к компетенции производственного совета:

- 1) разработка и принятие производственного плана на каждый календарный год;
- 2) утверждение положения об оплате труда;
- 3) принятие положения о совете директоров;
- 4) утверждение графика отпусков;
- 5) разрешение трудовых споров, возникающих в организации;
- 6) утверждение правил трудового распорядка;
- 7) разработка проекта коллективного договора.

По итогам работы в малых группах студентам следует сделать общий вывод о том, является ли производственный совет субъектом трудового права, какова его компетенция и каким образом она определяется.

4.2. «Основания прекращения трудовых отношений».

Примечание: Студенты делятся на 4 малые группы. Каждой малой группе предлагается провести сравнительный анализ двух смежных оснований прекращения трудового договора на выбор на основании выделения их отличительных признаков:

- а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- б) п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- в) п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ;
- г) п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.3. «Отличие трудовых отношений от гражданско-правовых отношений, связанных с выполнением работы».

Примечание: Студенты делятся на 5 малых групп. Каждой малой группе предлагается обсудить, какие отношения возникли между лицами в следующих ситуациях (на выбор):

- 1) Белоснежкина убирается в загородном доме раз в неделю, получая за каждую уборку 2000 руб., сдает результаты работы супруге предпринимателя;
- 2) Лиховозов работает личным водителем и получает заработную плату 40 000 руб.;
- 3) Столяров, получивший 50 000 руб. авансом, третий месяц делает ремонт в офисе, принадлежащем Богатько;
- 4) Богатырев в период с 9.00 до 19.00 ежедневно осуществляет личное сопровождение и охрану Богатько, получая при этом 60 000 руб. ежемесячно;
- 5) для разового участия в показах коллекций одежды, производимой ИП Богатько, привлекаются модели агентства «Вельвет».

4.4. «Современные тенденции развития метода трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 5 малых групп. Каждой малой группе предлагается обсудить, какие тенденции наблюдаются в развитии отдельных элементов метода трудового права (на выбор):

- 1) характер установления и приобретения трудовых прав и возложения трудовых обязанностей (сочетание централизованного и локального регулирования; сочетание нормативного и договорного регулирования);
- 2) характер установления и приобретения трудовых прав и возложения трудовых обязанностей (установление норм общего и специального действия; сочетание частноправовых и публично-правовых начал в методе трудового права);
- 3) юридическое положение субъектов трудового права по отношению друг к другу;
- 4) степень свободы действия субъектов трудового права;
- 5) способы защиты трудовых прав и обеспечения исполнения трудовых обязанностей.

В ходе подготовки к работе в малых группах студентам необходимо найти в ТК РФ примеры положений, иллюстрирующих обсуждаемый элемент метода трудового права.

4.5 «Актуальные проблемы применения законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц».

Примечание: В ходе подготовки к работе в малой группе по указанной тематике необходимо разработать аргументы с использованием материалов анализа и обобщения судебной практики, изучить научную литературу по данному вопросу и привести позиции разных ученых по поводу правового статуса и работодательской правосубъектности работодателей-физических лиц.

4.6. «Заемный труд в России и за рубежом».

Примечание: Студенты делятся на 4 малые группы. В каждой малой группе студентам предлагается обсудить положительные и отрицательные аспекты заемного труда в контексте следующих вопросов (один вопрос на выбор):

1) зарубежный опыт в сфере регулирования вопросов заемного труда и концепция флексибилизация трудовых отношений;

2) аутсорсинг и аутстаффинг персонала: опыт практического использования и проблемы судебной практики;

3) запрещение заемного труда и использование труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала): правовое регулирование и проблемы судебной практики;

4) перспективы развития правового регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В ходе подготовки к работе в малых группах студентам рекомендуется изучить зарубежный опыт в сфере регулирования вопросов заемного труда, проанализировать содержание концепции правового регулирования заемного труда, текста законопроекта, внесенного в ГД РФ, главы 53.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», сделать обзор судебной практики по данному вопросу до и после официального запрета заемного труда, изучить научную литературу о концепции флексибилизации трудовых отношений, привести позиции разных ученых по теме работы в малых группах.

4.7. «Договорный и внедоговорные способы изменения определенных сторонами условий трудового договора: пределы допустимого».

Примечание: Студенты делятся на 4 малые группы. В каждой малой группе студентам предлагается обсудить положительные и отрицательные аспекты различных способов изменения трудового договора (один способ на выбор):

1) изменение определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон трудового договора;

2) временный перевод работника на другую работу без его согласия;

3) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

4) изменение трудового договора при реорганизации организации.

4.8. «Сферы и пределы локального регулирования отношений, входящих в предмет трудового права».

Примечание: Студенты делятся на 8 групп. В каждой малой группе студентам предлагается обсудить пределы локального регулирования отдельных отношений, входящих в предмет трудового права (одни отношения на выбор):

1) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

2) трудовые отношения (в части регулирования рабочего времени);

3) трудовые отношения (в части регулирования времени отдыха);

4) трудовые отношения (в части регулирования оплаты труда);

- 5) трудовые отношения (в части регулирования гарантий и компенсаций);
- 6) трудовые отношения (в части регулирования дисциплины труда);
- 7) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 8) отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя.

5. Дискуссия:

Темы для проведения дискуссии:

5.1. «Регулирование труда с помощью гражданско-правового договора возмездного оказания услуг: благо или вред?»

Предлагаемые точки зрения:

- труд допустимо регулировать с помощью гражданско-правового договора возмездного оказания услуг;
- труд не допустимо регулировать с помощью гражданско-правового договора возмездного оказания услуг.

5.2. «Размещение работодателем объявления о вакансии - основание для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя?».

Предлагаемые точки зрения:

- размещение работодателем объявления о вакансии является основанием для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя;
- размещение работодателем объявления о вакансии не является основанием для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя в силу относительного характера таких отношений.

5.3. «Штраф как вид дисциплинарного взыскания: за и против».

Предлагаемые точки зрения:

- штраф является эффективным видом дисциплинарного взыскания;
- штраф не является эффективным видом дисциплинарного взыскания.

Примечание: Студентам рекомендуется использовать отечественную практику применения мер дисциплинарного воздействия к работнику. Кроме того, предлагается сравнить его со штрафом, применяемым в качестве меры уголовного наказания, административного наказания, гражданско-правовой ответственности.

5.4. «Медиация — альтернатива юрисдикционному способу разрешения трудовых споров».

Предлагаемые точки зрения:

- медиация – эффективная альтернатива юрисдикционному способу разрешения трудовых споров;
- медиацию сложно внедрить в практику разрешения индивидуальных трудовых споров.

Примечание: Студентам необходимо ознакомиться с Федеральным законом от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», использовать научную литературу, в которой анализируются достоинства и недостатки процедуры медиации, изучить иные источники информации, освещающие зарубежный и отечественный опыт применения медиации при урегулировании трудовых споров.

5.5. «Ненормированный рабочий день: за и против».

Предлагаемые точки зрения:

- ненормированный рабочий день – объективно необходимое условие трудового договора;
- ненормированный рабочий день - проявление злоупотребления работодателем своим правом устанавливать особые режимы рабочего времени.

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии студентам предлагается:

изучить историю вопроса (нормативные акты советского периода, регламентирующие порядок установления режима ненормированного рабочего дня);
проанализировать положения международных актов в сфере труда, Конституции РФ, ТК РФ, направленные на закрепление и конкретизацию права на отдых;
изучить научную литературу по теме дискуссии;
выделить и охарактеризовать оценочные понятия, применяемые законодателем при формулировании норм ст. 101 ТК РФ;
оценить адекватность компенсации за работу с ненормированным рабочим днем;
сформулировать предложения, направленные на совершенствование законодательства, регламентирующего ненормированный рабочий день.

5.6. «Профессиональные стандарты – осознанная необходимость или преждевременная мера?».

Предлагаемые точки зрения:

- внедрение профессиональных стандартов на современном этапе затруднено в виду неготовности работников и работодателей переходить на более высокий уровень квалификационных требований;

- внедрение профессиональных стандартов – необходимая мера в условиях инновационной экономики.

Примечание: В ходе подготовки к дискуссии необходимо ознакомиться с историей появления профессиональных стандартов, проанализировать нормативно-правовую базу, опосредующую создание профессиональных стандартов, сравнить Квалификационные справочники с профессиональными стандартами, проанализировать структуру и содержание конкретных профессиональных стандартов. На основе изучения научной литературы, периодической печати и судебной практики выявить проблемы внедрения профессиональных стандартов, предложить пути их решения. По итогам проведенной дискуссии студенты должны сформулировать собственные предложения по совершенствованию норм раздела IX ТК РФ.

5.7. «Отработка после обучения за счет средств работодателя: принудительный труд или договорная обязанность?»

Предлагаемые точки зрения:

- работа под угрозой применения наказания (взыскания денег, затраченных на обучение) является принудительным трудом;

- условие договора об отработке после обучения за счет средств работодателя должно быть выполнено, поскольку односторонний отказ от исполнения обязательств не допускается.

Студентам необходимо изучить различные варианты оформления соглашения об обучении за счет работодателя с последующей отработкой, проанализировать отечественную практику заключения таких договоров, научную литературу по данному вопросу и привести позиции разных ученых по поводу установления такого последствия неотработки установленного договором срока, как возмещение затрат, связанных с обучением. Также следует составить обзор судебной практики по спорам о возмещении работодателю затрат, связанных с обучением работника. В процессе дискуссии необходимо обсудить следующие вопросы:

1) в каких случаях работодатель не может устанавливать условие договора об обязанности работника отработать после обучения определенный срок?

2) каким образом формируется состав затрат на обучение и определяются их размеры?

3) как (с помощью каких критериев) устанавливаются сроки отработки после обучения за счет работодателя?

4) можно ли возмещение затрат рассматривать как материальную ответственность работника?

Результатом дискуссии может стать выявление дефектов правового регулирования обсуждаемой правовой конструкции и формулирование предложений по совершенствованию трудового законодательства в этой сфере.

6. Деловая игра:

Сценарии для проведения деловой игры:

6.1. Студенты делятся на четыре группы. Первая группа представляет интересы истца-работника. Вторая группа представляет интересы ответчика-работодателя. Третья группа выступает в роли специалистов в области трудового права. Четвертая группа выступает в роли суда.

Фабула. Загайнов обратился с иском к ФГУП «Машиностроительный завод» об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести записи в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование исковых требований Загайнов указал, что в период со 2 мая 2017 г. по 1 ноября 2017 г. между сторонами было заключено несколько гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг: от 2 мая 2017 г. (сроком до 31 июля 2017 г.), от 1 августа 2017 г. (сроком до 31 октября 2017 г.), от 01 ноября 2017 г. (сроком до 31 января 2018 г.). Истец считает, что данные договоры возмездного оказания услуг не отвечают характеру отношений сторон, поскольку фактически между сторонами возникли трудовые отношения. У ответчика в штатном расписании имеется должность ведущего юрисконсульта, истцом выполнялись обязанности, соответствующие обязанностям по данной должности. Из содержания заключенных сторонами гражданско-правовых договоров следует, что истцу поручено выполнение определенной трудовой функции, а не услуги, имеющей конечный результат. Аналогично с другими работниками ответчика, работающими по трудовому договору, истец работал по определенному графику (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями), продолжительность рабочего дня составляла с 9.00 до 18.00 часов с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов. Помимо непосредственно указанных в договорах обязанностей истцом выполнялись также другие обязанности, соответствующие должностным обязанностям штатных юрисконсультов ответчика. Истцу ответчиком была выдана доверенность на представление его интересов со сроком действия, превышающим срок гражданско-правового договора, заключенного между сторонами, что свидетельствует, по мнению истца, о длительном (не срочном) характере отношений сторон. Обязанности по договорам истец выполнял в офисе ответчика, у него было определенное рабочее место (рабочий стол, компьютер, оснащенный ответчиком необходимым программным обеспечением для выполнения функциональных обязанностей, предоставлен доступ к служебной документации и специализированному программному обеспечению ответчика, а также доступ к локальной сети ответчика). Истцу, как и всем работникам ответчика, был выдан индивидуальный электронный пропуск, ключи от кабинета, печать для опечатывания двери кабинета.

Ответчик (ФГУП) исковые требования не признает. Представитель ответчика, возражая против удовлетворения требований, указал, что отношения сторон носили гражданско-правовой характер, что подтверждается содержанием заключенных сторонами договоров, а также тем обстоятельством, что на момент оказания истцом ответчику услуг в штатном расписании ответчика вакантных должностей юрисконсультов (или аналогичных должностей) не имелось, соответствующая должность появилась у ответчика после прекращения договорных отношений с истцом, истце обращался с заявлением о принятии его на работу на указанную должность, однако ответчик отказался от заключения с истцом трудового договора, поскольку на данную должность было принято другое лицо. Представитель ответчика пояснил суду, что ответчик не выделял рабочее место для истца, явка на которое для истца была обязательной, к истцу не

предъявлялись требования о соблюдении действовавшего у ответчика режима рабочего времени и графика работы, истец не выполнял работу по определенной трудовой функции. Соответственно отсутствуют предусмотренные ст. 15 ТК РФ признаки трудовых отношений в отношениях сторон.

При подготовке к игре каждая группа студентов должна подготовить соответствующие документы (письменные объяснения истца, письменные объяснения ответчика, заключение специалиста, решение суда).

Проведите судебное заседание по гражданскому делу по иску Загайнова к ФГУП «Машиностроительный завод» об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести записи в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за время вынужденного прогула

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы:

1. Какова правовая характеристика трудового договора?
 2. По каким критериям следует проводить отграничение трудового договора от гражданско-правового договора возмездного оказания услуг?
 3. В каком порядке осуществляется признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями?
 4. Какие юридически значимые факты должен будет доказать истец, а какие – ответчик?
 5. Какие обстоятельства дела не будут иметь юридического значения для правильного рассмотрения и разрешения спора?
 6. Какими средствами доказывания могут быть подтверждены факты, на которые ссылаются стороны, какие доказательства по данному спору будут являться относимыми и допустимыми?
 7. Возможно ли разрешение данного спора КТС, если она создана у работодателя?
 8. Обязательно ли участие прокурора при рассмотрении данного спора в суде?
- 6.2. Участники игры: истец (работник) и его представители; ответчик (представители работодателя); свидетели; судьи (3 человека); прокурор.

Фабула. Черепанов работал заместителем директора в ООО «Связь-инвест», был уволен на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, совершенный 16-17 июня 2017 г. Истец полагал увольнение незаконным, поскольку прогулов не совершал. Указал, что в силу должностных обязанностей он должен был контролировать работу трех складов, расположенных в разных концах города, где и был в указанные дни, что может подтвердить единственный свидетель — бывший коллега истца по работе, ранее также уволенный ответчиком за прогул. Утверждал, что в его трудовом договоре не указано конкретное рабочее место, что истец работает в режиме ненормированного рабочего времени. Также полагал, что ответчиком в нарушение положений ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания не были учтены тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ранее истец не имел дисциплинарных взысканий, работал у ответчика более 8 лет, поощрялся неоднократно за хорошую работу). В подтверждение факта отсутствия истца на работе ответчик представил в материалы дела акты от 16-17 июня 2017 г. об отсутствии истца на рабочем месте, подписанные несколькими работниками организации-ответчика, письменные объяснения нескольких работников ответчика, рабочие места которых расположены в одном кабинете с истцом, детализацию телефонных звонков истца со служебного телефонного номера с указанием места расположения абонента 16-17 июня в Тульской области, а не на рабочем месте в городе Москве, данные электронной системы контроля на пропускном пункте в месте работы истца, из которых следовало, что истец 16-17 июня в здание организации-работодателя не проходил. Истец просил суд критически отнестись к доказательствам, представленным ответчиком, указав, что свидетели (работники организации-ответчика) находятся в трудовом отношении от ответчика, а письменные доказательства (акты,

служебные записки) составлены «задним числом» после того, как истец обратился в суд. Также указал, что 16-17 июня 2017 г. истец забыл свой служебный телефон в автомобиле друга, который, действительно, был в Тульской области в эти дни.

Истец должен самостоятельно сформулировать искимые требования и подготовить в соответствии с фабулой дела необходимые доказательства (допускается подготовка прямо не предусмотренных казусом, но не противоречащих фабуле дела доказательств).

Ответчик формирует правовую позицию, формулирует возражения против исковых требований, готовит доказательства по делу, включая свидетельские показания.

Судьи готовят дело к судебному разбирательству.

Прокурор готовит выступление в поддержку или против исковых требований.

Решите дело. Для полноценного и всестороннего рассмотрения казуса необходимо определить подсудность спора и нормативные сроки его рассмотрения, установить юридически значимые обстоятельства по делу и ответить на следующие вопросы:

1. Какие юридически значимые факты должен будет доказать истец, а какие – ответчик?

2. Какие обстоятельства дела не будут иметь юридического значения для правильного рассмотрения и разрешения спора?

3. Какими средствами доказывания могут быть подтверждены факты, на которые ссылаются стороны, какие доказательства по данному спору будут являться относимыми и допустимыми?

4. Возможно ли разрешение данного спора КТС, если она создана у работодателя?

5. Обязательно ли участие прокурора при рассмотрении данного спора в суде?

6.3. Участники игры: работники, представители работодателя, члены профсоюзного комитета, экспертная группа.

Фабула. В организации проходит сокращение штата работников. Необходимо поэтапно провести мероприятия по сокращению штатов, соблюдая все требования трудового законодательства. Смоделируйте следующие ситуации и найдите ответы на поставленные вопросы.

1. Обсуждение процедуры сокращения штата работников (этапы, сроки, определение кандидатур увольняемых и др.).

2. Определение круга работников, которые не могут быть уволены по сокращению штатов или имеют преимущественное право на оставление на работе.

Что делать, если работник представил медицинскую справку о беременности?

Какие документы подтверждают статус одинокой матери?

По каким критериям сравнивать квалификацию и производительность труда работников?

Следует ли рассматривать обстоятельства, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ как равноценные или они имеют разный «вес» при решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе?

Ситуация. При сравнении работников, чья должность сокращается, выявлено, что один работник имеет более высокую квалификацию, а у другого выше производительность труда. Кому должен отдать предпочтение работодатель? Как быть, если у двух работников одинаковое преимущественное право на оставление на работе, например, оба семейные с двумя иждивенцами?

3. Уведомление о предстоящем увольнении (субъекты, которых надо уведомить, форма и содержание уведомления).

Нужно ли проставлять в уведомлении работника дату увольнения? Необходима ли ссылка на приказ о сокращении штатов? Как оформить отказ работника расписаться в уведомлении о предстоящем увольнении? Можно ли предупредить о предстоящем увольнении женщину, которая находится в отпуске по уходу за ребенком (ребенку 2 года и 10 месяцев)?

Ситуация. Работодатель предложил расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения. Как быть, если дату предложил работник, а работодатель не может по каким-либо причинам согласиться с этой датой? Обязан ли работодатель уволить работника с даты, которую предложил работник, или это является правом работодателя?

Ситуация. Работник в день истечения срока предупреждения об увольнении отсутствует на работе по причине временной нетрудоспособности. Нужно ли его снова уведомлять об увольнении после выхода на работу с проставлением новой даты в уведомлении?

4. Предложение перевода на другую работу (должность) (оформление предложения).

Сколько раз необходимо предлагать работнику перевод? Как оформить отказ работника от перевода? Нужно ли предлагать все вакантные должности или только подходящие с точки зрения профессиональной подготовки работника?

Ситуация. После уведомления работников о предстоящем увольнении появилась вакансия. Как определить, кому первому из подлежащих увольнению работников предложить перевод?

Ситуация. На заседании профсоюзного комитета рассматривается вопрос о представлении работодателю мнения об увольнении работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник заявил, что у работодателя имеются вакансии, которые ему не были предложены, на что работодатель ответил, что эта работа не подходит работнику по состоянию здоровья.

5. Обсуждение вопроса об увольнении на заседании профсоюзного комитета.

В какой срок работодателю следует обратиться в профсоюзный комитет, чтобы получить его мнение? Какие документы необходимо предоставить профсоюзному комитету? Обязательно ли присутствие увольняемых работников на заседании профсоюзного комитета? Какими мотивами может руководствоваться профсоюзный комитет, формулируя отрицательное мнение по поводу увольнения работников?

Ситуация. Профсоюзный комитет высказал несогласие с предполагаемым увольнением работника. Проведите консультацию по данному вопросу (переговоры между представителями работодателя и профсоюзного комитета).

Ситуация. Работник, подлежащий увольнению по сокращению штатов, длительное время отсутствовал на работе в связи с болезнью ребенка (выдан листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком), поэтому работодатель вынужден был изменить дату увольнения, перенес ее на 1,5 месяца позже первоначально планируемой даты. В этой связи встал вопрос о необходимости повторного запроса мнения профсоюзного комитета.

Студентам необходимо сформулировать ответы на возникшие в ходе процедуры сокращения штатов вопросы с правовым обоснованием.

Задача экспертной группы – оценить правильность ответов и законность действий работодателя в конкретных предложенных ситуациях.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент оперирует необходимыми в конкретной ситуации основными понятиями и категориями трудового права, положениями отдельных правовых институтов трудового права, закрепляющими, в том числе, основные характеристики субъектов трудового права, правовых отношений, в которых они участвуют, юридических фактов в трудовом праве, объясняет их в объеме, изложенном в ТК РФ и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

воспроизводит определение понятия, условия наступления разных видов ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, актов социального партнерства, трудовых договоров, определение понятия трудовых правонарушений в рамках объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

сравнивает по одному критерию смежные понятия, категории, правовые институты, субъекты, правоотношения, юридические факты, результаты проведенного сравнительного анализа использует при разрешении конкретной ситуации;

классифицирует по одному основанию субъекты трудового права, правовые отношения, входящие в предмет трудового права, юридические факты;

квалифицирует в конкретной ситуации конкретный вид правового отношения на основании ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации критерий, по которому субъект трудового отношения наделен особым статусом на основании ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации юридически значимые обстоятельства в качестве юридических фактов, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение, прекращение трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми, упорядочивает их в определенной временной последовательности на основании ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации вид трудового правонарушения и называет один вид ответственности, к которой может быть привлечен правонарушитель;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работника, осуществляет анализ конкретной ситуации на предмет соблюдения прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, с использованием ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;

предлагает один способ защиты нарушенного права без оценки его эффективности.

«базовый уровень» (хорошо) – студент оперирует необходимыми в конкретной ситуации основными понятиями и категориями трудового права, положениями отдельных правовых институтов трудового права, закрепляющими, в том числе, основные характеристики субъектов трудового права и правовых отношений, в которых они участвуют, юридических фактов, объясняет их в объеме, изложенном в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

воспроизводит определение понятия, условия наступления разных видов ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства, трудовых договоров, определение понятия трудовых правонарушений в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

сравнивает по двум критериям смежные понятия, категории, правовые институты, субъекты, правоотношения, юридические факты, результаты проведенного сравнительного анализа использует при разрешении конкретной ситуации;

классифицирует по двум основаниям субъекты трудового права и правовые отношения, входящие в предмет трудового права, юридические факты;

квалифицирует в конкретной ситуации конкретный вид правового отношения на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации критерий, по которым субъект трудового отношения наделен особым статусом на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации юридически значимые обстоятельства в качестве юридических фактов, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение, прекращение трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми, упорядочивает их в определенной временной последовательности на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

квалифицирует в конкретной ситуации вид трудового правонарушения и называет два вида ответственности, к которым может быть привлечен правонарушитель;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работника, осуществляет анализ конкретной ситуации на предмет соблюдения прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, с использованием ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;

предлагает два способа защиты нарушенного права без оценки его эффективности.

«повышенный уровень» (отлично) - студент оперирует необходимыми в конкретной ситуации основными понятиями и категориями трудового права, положениями отдельных правовых институтов трудового права, закрепляющими, в том числе, основные характеристики субъектов трудового права и правовых отношений, в которых они участвуют, юридических фактов, объясняет их в объеме, изложенном в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

воспроизводит определение понятия, условия наступления разных видов ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства, трудовых договоров, определение понятия трудовых правонарушений в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и

решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

сравнивает по трем и более критериям смежные понятия, категории, правовые институты, субъекты, правоотношения, юридические факты, результаты проведенного сравнительного анализа использует при разрешении конкретной ситуации;

классифицирует по трем и более основаниям субъекты трудового права и правовые отношения, входящие в предмет трудового права, юридические факты;

квалифицирует в конкретной ситуации конкретный вид правового отношения на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

квалифицирует в конкретной ситуации критерии, по которым субъект трудового отношения наделен особым статусом на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

квалифицирует в конкретной ситуации юридически значимые обстоятельства в качестве юридических фактов, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение, прекращение трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми, упорядочивает их в определенной временной последовательности на основании ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

квалифицирует в конкретной ситуации вид трудового правонарушения и называет три и более вида ответственности, к которым может быть привлечен правонарушитель;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соблюдения трудовых прав работника, осуществляет анализ конкретной ситуации на предмет соблюдения прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, с использованием ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;

предлагает три и более способа защиты нарушенного права, оценивая при этом их эффективность.

ОПК-5 способность поддерживать уровень своей квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает методы познания, обеспечивающие повышение уровня профессиональной компетентности, и средства самостоятельной работы, обеспечивающие собственное профессиональное развитие и обучение;

источники получения информации, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие, способы ее анализа и обобщения (в том числе путем составления обзора правоприменительных или разъяснительных актов).

Умения: студент может определять конкретную форму подготовки и дополнительного профессионального образования, необходимую для должного осуществления профессиональной деятельности;

выбирать подходящие методы познания, а также источники получения, способы анализа и обобщения информации, позволяющие достичь конкретной профессиональной цели;

устанавливать необходимые и достаточные объем и сроки выполнения конкретных средств самостоятельной работы, обеспечивающие собственное профессиональное развитие и обучение.

Навыки: студент владеет навыками предложения подходящей формы подготовки или дополнительного профессионального образования работников для обеспечения надлежащего исполнения должностных обязанностей;

использования методов познания для решения конкретных профессиональных задач; организации, планирования и анализа самостоятельной работы, обеспечивающей собственное профессиональное развитие и обучение;

поиска, анализа и обобщения информации, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие путем составления обзора правоприменительных или разъяснительных актов по проблемным вопросам различных правовых институтов трудового права;

применения новых знаний и умений для надлежащего осуществления своей образовательной/профессиональной деятельности.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Концепция непрерывного образования: международные стандарты и национальное регулирование;

- Система дополнительного профессионального образования работников;

- Дополнительное профессиональное образование: проблемы законодательного регулирования;

- Проблемы применения законодательства о повышении квалификации работников;

- Формы подготовки работников непосредственно у данного работодателя;

- Практические аспекты внедрения профессиональных стандартов;

- Проблемы применения законодательства о независимой оценке квалификации;

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением;

- Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации;

- Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

2. Практические задания:

2.1. Ситуационные задачи:

2.1.1. Прораба Новичкова на две недели направили без отрыва от производства на организованные предприятием курсы повышения квалификации. Сразу после их

окончания его командировали в межотраслевой институт повышения квалификации для подготовки работника к выполнению нового вида работ. Вернувшись на предприятие, Новичков потребовал повышения в должности (перевода на другую работу с учетом полученной квалификации) и предоставления ему компенсации в виде дополнительных дней отдыха за учебные занятия, проводимые после работы и в выходные (субботние) дни. Директор не удовлетворил его требования, и Новичков подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако трудовой договор с ним не расторгли, указав на необходимость отработать в организации не менее одного года, чтобы возместить сумму, затраченную работодателем на его обучение. Одновременно директор распорядился выплачивать ему лишь должностной оклад, удерживая из начисленной заработной платы стоимость обучения.

Разрешите спор. Правомерны ли требования сторон?

Вправе ли работодатель взыскать затраты, если обучение проводилось для перевода на другую должность, не состоявшегося по вине работодателя?

2.2. Составление обзора правоприменительных и разъяснительных актов:

Обзоры правоприменительной практики могут представлять собой сбор информации о принятых судами различных инстанций решениях по трудовым спорам или о принятых федеральными органами государственной власти (Минтрудом России, Рострудом) правовых актов, разъясняющих отдельные аспекты применения норм трудового права, с последующим научным анализом и аналитическими выводами.

Акты судебной практики публикуются на сайтах судов в системе «Интернет». При подготовке к семинарским занятиям студенты могут использовать ежеквартальные обзоры судебной практики, утверждаемые Президиумом ВС РФ, которые являются важным источником информации для изучения позиции ВС РФ и активно используются нижестоящими судами общей юрисдикции. Правовые акты Минтруда России, Роструда публикуются на сайтах этих органов в системе «Интернет».

Изучение правоприменительной практики позволяет студентам лучше усвоить отдельные положения трудового законодательства, связать его нормы с реальными жизненными ситуациями и трудовыми конфликтами, разобраться в сложных правовых понятиях и категориях, освоить суть правовых конструкций трудового права.

Темы и задания для составления обзоров правоприменительной практики:

2.2.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в связи с внедрением профессиональных стандартов.

2.2.2. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в связи с исполнением ученического договора.

2.2.3. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в связи с повышением квалификации работника.

2.2.4. Индивидуальные трудовые споры о возмещении затрат, связанных с обучением работника.

2.2.5. Сформируйте подборку писем Минтруда РФ и Роструда по сложным вопросам применения института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у данного работодателя. Проанализируйте содержание разъяснений, данных в письмах. Сформулируйте предложения по совершенствованию норм соответствующего раздела ТК РФ.

2.2.6. Сформируйте подборку писем Минтруда РФ и Роструда по сложным вопросам применения положений ТК РФ о гарантиях и компенсациях, связанных с обучением работника. Проанализируйте содержание разъяснений, данных в письмах. Сформулируйте предложения по совершенствованию норм соответствующего раздела ТК РФ.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент предлагает форму подготовки и дополнительного профессионального образования, способную обеспечить должное осуществление конкретной профессиональной деятельности без оценки ее эффективности;

перечисляет методы познания, обеспечивающие повышение уровня профессиональной компетентности, средства самостоятельной работы, обеспечивающие собственное профессиональное развитие и обучение, в том числе объясняет их необходимый и достаточный объем и сроки выполнения, источники получения информации, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие, способы ее анализа и обобщения; называет те, которые были фактически использованы при выполнении предложенного преподавателем задания;

составляет обзор правоприменительных или разъяснительных актов по проблемным вопросам различных правовых институтов трудового права за один календарный год, используя один или несколько источников получения соответствующей информации, не выявляя тенденций изменения определенных данных.

«базовый уровень» (хорошо) – студент предлагает две формы подготовки и дополнительного профессионального образования, способные обеспечить должное осуществление конкретной профессиональной деятельности без оценки ее эффективности;

перечисляет и раскрывает содержание методов познания, обеспечивающих повышение уровня профессиональной компетентности, средств самостоятельной работы, обеспечивающих собственное профессиональное развитие и обучение, в том числе объясняет их необходимый и достаточный объем и сроки выполнения, источников получения информации, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие, способов ее анализа и обобщения; называет те, которые были фактически использованы при выполнении предложенного преподавателем задания;

составляет обзор правоприменительных или разъяснительных актов по проблемным вопросам различных правовых институтов трудового права за два и более календарных года, используя один или несколько источников получения соответствующей информации, не выявляя тенденций изменения определенных данных.

«повышенный уровень» (отлично) – студент предлагает три и более формы подготовки и дополнительного профессионального образования, способные обеспечить должное осуществление конкретной профессиональной деятельности, оценивая при этом их эффективность;

перечисляет, раскрывает содержание, определяет эффективность конкретных методов познания, обеспечивающих повышение уровня профессиональной компетентности, средств самостоятельной работы, обеспечивающих собственное профессиональное развитие и обучение, в том числе объясняет их необходимый и достаточный объем и сроки выполнения, источников получения информации, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие, способов ее анализа и обобщения; называет те, которые были фактически использованы при выполнении предложенного преподавателем задания;

составляет обзор правоприменительных или разъяснительных актов по проблемным вопросам различных правовых институтов трудового права за два и более календарных года, используя один или несколько источников получения соответствующей информации, выявляет при этом тенденции изменения определенных данных.

6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.

При проведении промежуточной аттестации проверяется сформированность у обучающихся всех компетенций (полностью или в части), заявленных в п. 3 данной программы дисциплины.

Оценочные средства:

1. Теоретические вопросы для подготовки к сдаче экзамена:

Понятийно-сравнительные (понятийно-классификационные) теоретические вопросы:

1. Источники трудового права: понятие, виды, особенности.
2. Соотношение общих и специальных норм в трудовом праве. Виды специальных норм.
3. Соотношение Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.
4. Соотношение коллективного договора и локальных нормативных актов.
5. Соотношение трудового отношения и трудового договора.
6. Разграничение коллективных договоров и соглашений.
7. Соотношение гражданско-правовых договоров, связанных с выполнением работы, и трудовых договоров.
8. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок, и срочные трудовые договоры.
9. Разновидности срочных трудовых договоров.
10. Соотношение трудовой функции работника, должностных обязанностей, трудовых действий, квалификации работника.
11. Соотношение места работы и рабочего места.
12. Соотношение совместительства и совмещения.
13. Выполнение другой дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня.
14. Перевод, перемещение работника, изменение определенных сторонами условий трудового договора.
15. Соотношение отстранения работника от работы и прекращения трудового договора.
16. Соотношение аннулирования и прекращения трудового договора.
17. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.п. 6, 10 части первой ст. 81 ТК РФ).
18. Основания увольнения и формулировка причины увольнения.
19. Взаимосвязь рабочего времени и режима рабочего времени.
20. Соотношение неполного и сокращенного рабочего времени. Разновидности неполного рабочего времени.
21. Соотношение сверхурочной работы и ненормированного рабочего времени.
22. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность.
23. Соотношение компенсационных выплат, компенсаций, денежной компенсации.
24. Виды премий и их различия.
25. Соотношение общей и специальной дисциплинарной ответственности.
26. Виды дисциплинарных взысканий. Соотношение порядка и оформления привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
27. Соотношение материальной ответственности работника и имущественной гражданско-правовой ответственности.
28. Соотношение материальной ответственности работника и работодателя.

29. Возмещение расходов за использование личного имущества работника и возмещение ущерба, причиненного имуществу работника.
30. Ученический договор: понятие, виды, содержание. Соотношение ученического договора, трудового договора, договора о целевом обучении.
31. Соотношение понятий преимущественного права и предпочтения в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.
32. Соотношение самозащиты и забастовки.
33. Соотношение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
34. Соотношений понятий «занятый гражданин» и «безработный». Правовой статус безработного.
35. Способы оценки работника: понятие, общая характеристика, виды.
36. Основания дифференциации и их общая характеристика.
37. Соотношение МРОТ, минимальной заработной платы, медианной заработной платы и прожиточного минимума.
38. Соотношение заключения трудового договора и оформления приема на работу.
39. Соотношение сменной работы и суммированного учета рабочего времени.
40. Соотношение неполного рабочего времени и режима гибкого рабочего времени.
41. Соотношение работы вахтовым методом и служебной командировки.

Понятийно-процедурные теоретические вопросы:

1. Этапы (стадии) разработки и принятия коллективного договора.
2. Случаи, порядок и оформление учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).
3. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми.
4. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения трудового правоотношения. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.
5. Последствия несоблюдения письменной формы трудового договора, невключения в трудовой договор сведений и обязательных условий.
6. Последствия невключения в трудовой договор условия о дате начала работы.
7. Порядок изменения трудового договора. Последствия незаконного перевода работника.
8. Порядок прекращения и оформления прекращения трудового договора.
9. Последствия незаконного увольнения работника. Изменение основания и формулировки причины увольнения.
10. Правила увольнения работника по дисциплинарным основаниям.
11. Порядок и оформление привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
12. Оформление установления сокращенного рабочего времени и неполного рабочего времени работнику.
13. Оформление привлечения к сверхурочной работе и установления работнику ненормированного рабочего дня.
14. Реализация права на отпуск при увольнении, особенности оформления увольнения. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
15. Право на использование и порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.
16. Отпуска без сохранения заработной платы: порядок предоставления, последствия использования такого отпуска.
17. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовые последствия задержки выплаты заработной платы.

18. Порядок (способы) взыскания ущерба с виновного работника. Документы, сопровождающие процедуру привлечения работника к материальной ответственности.

19. Определение размера ущерба и порядок привлечения к материальной ответственности работодателя.

20. Договоры о полной материальной ответственности работников (виды, порядок, условия заключения).

21. Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника (ст. ст. 57, 207, 249 ТК РФ).

22. Порядок проведения и документальное оформление специальной оценки условий труда.

23. Порядок рассмотрения несчастных случаев на производстве.

24. Забастовка: право на нее, порядок проведения. Признание забастовки незаконной.

25. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах по заявлению работника и работодателя.

26. Особенности установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

Иные теоретические вопросы:

1. Возникновение трудовых отношений со сложным юридическим составом (случаи, порядок, основания).

2. Гарантии, ограничения и запреты при приеме на работу.

3. Характеристика основных государственных гарантий по оплате труда.

4. Случаи, цель и порядок исчисления средней заработной платы работника.

5. Характеристика вины и значение формы вины для материальной ответственности работника.

6. Характеристика обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

7. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный в результате преступных действий или административного проступка.

8. Организация охраны труда.

9. Условия труда на рабочем месте: понятия, классификация, порядок и основания определения.

10. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования: виды, основания направления, правовые последствия, обусловленные медицинскими или психиатрическими заключениями.

11. Обеспечение прав работников на охрану труда.

12. Правовые гарантии работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда.

13. Общественные работы. Правовое значение и последствия участия в общественных работах для безработных. Правовые последствия отказа от участия в общественных работах для безработных.

14. Квотирование рабочих мест. Правовые последствия установления квот рабочих мест.

15. Коллизионные нормы трудового права: понятие, общая характеристика.

16. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

17. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

18. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

19. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

20. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

21. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

22. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

23. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц.

24. Особенности правового регулирования труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Практические задания для экзамена:

2.1. На общем собрании членов производственного кооператива было внесено предложение по закреплению в уставе кооператива следующих дисциплинарных взысканий: замечание, предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение. Бригадир Сидоров, имеющий юридическое образование, заявил, что предложенный перечень дисциплинарных взысканий противоречит ст.6 ТК РФ, относящей виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения к ведению федеральных органов государственной власти, и ст.192 ТК РФ, предусматривающей иной по сравнению с предложенным перечень дисциплинарных взысканий. Сидоров подчеркнул, что, по его мнению, включение такого перечня дисциплинарных взысканий в устав кооператива будет незаконным. Председатель кооператива Крутиков не согласился с Сидоровым и подчеркнул, что трудовое законодательство на работников кооперативов не распространяется, а трудовые отношения (в том числе, дисциплинарные отношения) регулируются Федеральным законом от 08.05.1996 г. №41-ФЗ «О производственных кооперативах» и уставом кооператива.

Дайте юридическую оценку позициям Сидорова и Крутикова.

Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на лиц, работающих в производственных кооперативах? Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

Каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности наемных работников в производственном кооперативе?

Какими документами оформляется данная процедура? Какие требования к ним предъявляются трудовым законодательством?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.2. Между ООО «Веер» и главным бухгалтером Алешкиной заключен трудовой договор сроком на 5 лет. За 3 дня до окончания срока трудового договора работодатель направил уведомление Алешкиной о его прекращении. В последний день работы работодатель выдал ей трудовую книжку и произвел с ней окончательный расчет. Спустя неделю Алешкина обратилась к работодателю с заявлением об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе и о продлении срока действия трудового договора до окончания беременности. Работодатель в удовлетворении ее заявления отказал, поскольку на момент прекращения трудового договора ему не было известно о беременности Алешкиной. Работница обратилась в суд с иском.

Вариант: в последний день работы Алешкина написала заявление о продлении срока трудового договора и предоставила медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Каковы особенности срочного трудового договора?

Каков порядок продления, прекращения и оформления прекращения срочного трудового договора для беременных женщин? Какие документы необходимы для этого?

Были ли допущены работодателем нарушения требований трудового законодательства в данном случае?

Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.3. В проект ПВТР ООО «Парус» главный бухгалтер включил положения, согласно которым за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены меры ответственности в виде удержания из заработной платы штрафа в размере до 50%.

Профсоюзный комитет выразил письменные возражения по поводу данного проекта Правил, поскольку такая мера ответственности работников не предусмотрена в ТК РФ. Однако, ознакомившись с мнением профсоюза, директор ООО своим приказом данный локальный нормативный акт утвердил и ввел в действие.

Какие меры дисциплинарной ответственности могут быть применены к работнику в случае привлечения его к общей дисциплинарной ответственности?

Какими документами опосредуется процедура учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов?

Какие требования предъявляются к их оформлению?

Каковы сроки составления и направления соответствующих документов?

Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

2.4. 01 июля 2017 года ООО «Планета» направило Петрову по электронной почте предложение о трудоустройстве на должность главного инженера с 06 июля 2017 года. Уволившись с предыдущего места работы, 05 июля 2017 года Петров предоставил работодателю все необходимые согласно ст. 65 ТК РФ для заключения трудового договора документы, однако в приеме на работу ему было отказано по мотиву отсутствия в предоставленном им удостоверении гражданина, подлежащего призыву, отметки о действующей отсрочке от прохождения воинской службы. Петров, посчитав, что предложение о трудоустройстве является офертой, которая в силу п. 2 ст. 435 ГК РФ связывает направившее ее лицо с момента получения адресатом, 06 июля 2017 года вышел на работу, однако был грубо выгнан из помещения организации в сопровождении сотрудников охраны. В связи с незаконным отказом в приеме на работу, дискриминацией по признаку отношения к воинской службе и нарушением права на защиту своего достоинства Петров обратился в суд с требованием обязать работодателя заключить с ним трудовой договор, взыскать средний заработок за период с 06 июля 2017 года по день вступления решения суда в законную силу, компенсацию морального вреда.

В судебном заседании представитель работодателя заявил следующее. Предложение о трудоустройстве было направлено Петрову директором по работе с персоналом, которая является неуполномоченным на заключение трудовых договоров лицом. Кроме того, оно не содержит всех обязательных для включения в трудовой договор условий. Петров заявление о приеме на работу не подавал и к выполнению трудовых обязанностей не приступал.

Какие отношения возникли между ООО «Планета» и Петровым? Обязано ли ООО «Планета» было заключать трудовой договор с Петровым? Допустимо ли применение гражданского законодательства по аналогии закона к спорным правоотношениям? Какие документы могут оформить отношения по трудоустройству у данного работодателя?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.5. Бухгалтер АО «Цветмет» Маркина в апреле каждую субботу выходила на работу по просьбе главного бухгалтера для завершения составления отчета. От оплаты в повышенном размере за работу в выходной день она отказалась, написав заявление на предоставление ей других четырех дней отдыха в мае. Генеральный директор организации отказал ей, так как приказы на привлечение Маркиной к работе в выходные дни в апреле он не издавал. Кроме того, по словам главного бухгалтера в эти дни Маркина находилась на работе всего по 3 часа.

Прав ли генеральный директор? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

Какими документами оформляется порядок привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни? Подготовьте правовое заключение.

2.6. Главный бухгалтер Сидорова и ООО «Лента» заключили соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с 15 мая, включив в него условие о выплате работнику выходного пособия в размере 7-кратного среднего месячного заработка. В последний день работы работодатель выплату такого выходного пособия не произвел. Сидорова обратилась в суд с иском.

Что такое выходное пособие и в каких случаях оно выплачивается работнику? Подлежит оно выплате в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

Как оформляется расторжение трудового договора по соглашению сторон?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.7. Юрисконсульт Петров был уволен 20 сентября 2017 г. по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с отсутствием на рабочем месте 05 сентября 2017 г. в течение всего рабочего дня. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В исковом заявлении он указал, что 05 сентября 2017 г. с 9.00 до 11.30 час. он участвовал в судебном заседании в качестве представителя истца по делу о взыскании убытков в связи с расторжением гражданско-правового договора. С 12.00 до 12.30 час. обедал с клиентом организации, обсуждая с ним условия заключения будущего гражданско-правового договора. Остальное время Петров выполнял трудовые обязанности у себя дома, поскольку работодатель установил ему удаленный доступ в связи с невозможностью работодателя оплачивать арендную плату за офисное помещение. Кроме того, он является отцом двухлетнего ребенка.

Представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что директор не давал Петрову распоряжений на участие в судебном заседании и в деловой встрече с клиентом организации. 31 августа 2017 г. истек срок действия договора аренды на помещения, расположенные на 2 этаже бизнес-центра, в которых были оборудованы рабочие места работников организации. С 01 сентября 2017 г. был заключен новый договор аренды на помещения, расположенные на 3 этаже бизнес-центра. Поэтому с 31 августа по 6 сентября 2017 г. Петров участвовал в переезде организации в другие помещения. Трудовой договор о дистанционной работе с ним не заключался, удаленно не работал. От работы на время переезда организации он не освобождался.

Какие документы сопровождают процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения? Какие требования к ним предъявляются?

Какие особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями установлены трудовым законодательством?

Что такое дистанционная работа? В каком порядке она может быть установлена?

Какое решение должен принять суд?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению судом в данном случае?

2.8. Экономист Борисов и юрисконсульт Павлов были направлены работодателем в служебную командировку на период с 1 апреля по 15 апреля.

Во время служебной командировки, находясь в ночное время в гостинице, Борисов и Павлов распивали спиртные напитки и шумели. Администрация гостиницы вызвала полицию, которая привлекла Борисова и Павлова к административной ответственности.

Работодатель уволил Борисова и Павлова по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С увольнением работники не согласились и обратились в суд с исками.

Что такое служебная командировка? Каков порядок направления работника в служебную командировку? Какие гарантии и компенсации предоставляются работнику в случае направления его в служебную командировку?

Каков порядок увольнения и оформления увольнения работника по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Каковы последствия нарушения этих требований?

Какое значение имеет Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 для рассмотрения данной категории трудовых споров? К какому виду толкования относится интерпретационная деятельность Верховного Суда РФ?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.9. В соответствии с графиком отпусков Варламовой должен был быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля по 28 апреля 2018 г.

15 февраля Варламова обратилась к работодателю с письменным заявлением с просьбой перенести часть отпуска на март и предоставить его в период с 3 марта по 9 марта 2018 г., а оставшуюся часть отпуска предоставить в соответствии с графиком отпусков с 1 апреля.

Указанное заявление было принято работодателем, однако решение по заявлению Варламовой принято не было.

25 февраля Варламова обратилась к работодателю с требованием о переносе отпуска на срок с 15 марта по 21 марта в связи с нарушением работодателем обязанности по предупреждению о времени начала отпуска.

15 марта Варламова не вышла на работу, а 21 марта ее уволили за прогулы.

Дайте правовую оценку действиям работника и работодателя. Какие документы должны быть составлены работником и работодателем в данной ситуации? Какие требования к ним предъявляются? Каковы последствия их отсутствия или нарушения требований, которые к ним предъявляются?

Используя различные виды толкования, разъясните содержание подлежащих применению статей ТК РФ.

Какое решение должен принять суд в случае обжалования Варламовой увольнения? Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.10. Алмазов работает в ГУП «Бурение» специалистом по буровым установкам. Работодатель неоднократно направлял его в служебные командировки.

Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании доплаты за время нахождения в служебных командировках, процентов за несвоевременную выплату заявленных сумм, судебных расходов. Работник считает, что работодатель не исполняет свои обязанности по выплате причитающихся в связи с командировкой сумм. Согласно п. 4.9 действующего на предприятии «Положения об оформлении и оплате служебных командировок работников» на период командировки работникам технической дирекции устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада, которая истцу не выплачивалась.

Представитель работодателя искивые требования не признал, считая их незаконными и необоснованными, так как локальный нормативный акт о служебных командировках не подлежит применению, никогда не действовал и не действует в настоящее время по причине того, что был издан не уполномоченным на это лицом.

Разъясните Алмазову, какие гарантии и компенсации предоставляются работнику при направлении его в служебную командировку.

Подлежат ли удовлетворению требования работника? Как оформляется направление работника в служебную командировку?

Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае?

Определите, какие обстоятельства имеют значение для данного дела, какой стороне надлежит их доказывать?

2.11. Работнику ООО «Столица» Хабибулину, обучающемуся без отрыва от работы в Институте права и экономики был предоставлен учебный отпуск в период с 1 октября по 5 ноября. В период с 12 по 17 октября он болел, что подтверждается больничным листом.

6 ноября Хабибулин обратился к директору ООО с просьбой о продлении учебного отпуска на период болезни, однако получил отказ.

Разъясните Хабибулину, какие гарантии предоставляются работникам, совмещающим работу с получением образования? Правомерны ли действия работодателя?

Разъясните содержание положений ст. 177 во взаимосвязи с положениями ст. 124 ТК РФ, используя различные способы толкования.

Назовите, какие документы должны быть составлены работником и работодателем в данной ситуации.

Критерии оценивания:

Сдача экзамена состоит из следующих стадий:

- Выполнение двух практических заданий с использованием необходимого нормативного материала и судебных актов — **0 - 20 баллов;**

- Ответ на два теоретических вопроса понятийно-сравнительного (понятийно-классификационного) /понятийно-процедурного/иного вида — **0 - 20 баллов.**

Критерии начисления баллов:

Выполнение одного практического задания с использованием необходимого нормативного материала и судебных актов — **0 - 10 баллов;**

Ответ на один теоретический вопрос понятийно-сравнительного (понятийно-классификационного) /понятийно-процедурного/иного вида — **0 - 10 баллов.**

Баллы, входящие в рейтинг экзамена, определяются путем **суммирования баллов**, полученных студентом за выполнение отдельных элементов задания, с применением следующих критериев:

Балл	Решение практического задания
0, 1, 2	Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения: 0 баллов – студент ответил только на вопросы, указанные в тексте практического задания; 1 балл – студент дополнительно составил от 1 до 3 вопросов; 2 балла – студент дополнительно составил более 3 вопросов;
0, 1, 2	Умение правильно применить нормы права и выявить правовые последствия их нарушения:

	<p>0 баллов – студент неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права);</p> <p>1 балл – для выполнения практического задания студентом правильно применены и выявлены правовые последствия нарушения норм только ТК РФ; иные нормативные акты при выполнении задания не применены/ применены неверно;</p> <p>2 балла- для выполнения практического задания студентом правильно применены все необходимые нормы трудового права и выявлены правовые последствия их нарушения;</p>
0, 1	<p>Умение при выполнении практического задания использовать правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда:</p> <p>0 баллов –при выполнении практического задания студент не использовал правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда;</p> <p>1 балл – при выполнении практического задания студент использовал правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.</p>
0, 1	<p>Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе:</p> <p>0 баллов – ответ студента построен без учета иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе;</p> <p>1 балл – ответ студента построен с учетом иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе.</p>
0, 1	<p>Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи:</p> <p>0 баллов – студент нарушает последовательность в изложении материала, отдельные части ответа студента логично не связаны между собой;</p> <p>1 балл – студент последовательно излагает ответ по решению задачи, все части ответа студента логично связаны между собой.</p>
0, 1	<p>Умение определить, какому субъекту надлежит доказывать обстоятельства, которые имеют значение для решения задачи:</p> <p>0 баллов – студент при решении задачи не определяет, какому субъекту надлежит доказывать имеющие юридическое значение обстоятельства;</p> <p>1 балл – студент при решении задачи определяет, какому субъекту</p>

	надлежит доказывать имеющие юридическое значение обстоятельства.
0, 1	Умение предложить несколько вариантов решения задачи: 0 баллов – студент предлагает только один вариант решения задачи; 1 балл – студент предлагает два и более варианта решения задачи.
0, 1	Соответствие вывода по задаче ее решению: 0 баллов – вывод студента не соответствует решению задачи; 1 балл – вывод студента соответствует решению задачи.

Балл	Ответ на понятийно-сравнительный (понятийно-классификационный) теоретический вопрос
0, 1, 2, 3	Знание определений понятий трудового права: 0 баллов – студент не воспроизводит определения понятий трудового права; 1 балл – студент воспроизводит определение понятий трудового права не в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам; 2 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам; 3 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам, приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной и/или дополнительной литературе.
0, 1, 2, 3, 4	Умение выделять признаки и/или особенности характеризуемого категории трудового права: 0 баллов – студент не выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права; 1 балл – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе; 2 балла – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам; 3 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам; 4 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного

	Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.
0, 1, 2, 3	Умение определить смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществить их разграничение/классификацию: 0 баллов – студент не определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, не осуществляет их разграничение/классификацию; 1 балл – студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение/классификацию по одному критерию/основанию; 2 балла - студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение/классификацию по двум критериям/основаниям; 3 балла – студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение/классификацию по трем и более критериям/основаниям.

Балл	Ответ на понятийно-процедурный теоретический вопрос
0, 1	Знание определений понятий трудового права: 0 баллов – студент не воспроизводит определения понятий трудового права; 1 балл – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам.
0, 1, 2, 3	Умение определить перечень и последовательность совершения трудовых юридических действий: 0 баллов – студент не определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовых юридических действий; 1 балл – студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовых юридических действий в рамках ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам; 2 балла - студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам; 3 балла - студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.
0, 1, 2, 3	Умение определить требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовых юридических действий: 0 баллов – студент не определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовых юридических действий;

	<p>1 балл – студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;</p> <p>2 балла - студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;</p> <p>3 балла - студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.</p>
0, 1, 2, 3	<p>Умение определить правовые последствия нарушения порядка совершения трудовправовых юридических действий:</p> <p>0 баллов – студент не называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудовправовых юридических действий;</p> <p>1 балл – студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудовправовых юридических действий на уровне ТК РФ, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;</p> <p>2 балла - студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудовправовых юридических действий на уровне ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;</p> <p>3 балла - студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудовправовых юридических действий на уровне ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.</p>

Балл	Ответ на теоретический вопрос иного вида
0, 1, 2, 3, 4	<p>Знание определений понятий трудового права:</p> <p>0 баллов – студент не воспроизводит определения понятий трудового права;</p> <p>1 балл – студент воспроизводит определение понятий трудового права не в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам;</p> <p>2 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного</p>

	<p>правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам;</p> <p>3 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам, приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной литературе;</p> <p>4 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права и/или Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам, приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной и дополнительной литературе.</p>
0, 1, 2, 3, 4	<p>Умение выделять признаки и/или особенности характеризуемого категории трудового права:</p> <p>0 баллов – студент не выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права;</p> <p>1 балл – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе;</p> <p>2 балла – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума ВС РФ по трудовым спорам;</p> <p>3 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам;</p> <p>4 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, учитывает при необходимости правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, решениях Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, иных судебных постановлениях, принятых по конкретным делам, решениях Европейского суда по правам человека, письмах Минтруда России, Роструда.</p>
0, 1	<p>Умение логично, последовательно изложить ответ на теоретический вопрос:</p> <p>0 баллов – студент нарушает последовательность в изложении материала, отдельные части ответа студента логично не связаны между собой;</p> <p>1 балл – студент последовательно излагает ответ на теоретический вопрос, все части ответа студента логично связаны между собой.</p>
0, 1	<p>Умение определить системную взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права:</p> <p>0 баллов – студент при ответе не демонстрирует умение определить системную взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права;</p> <p>1 балл – студент при ответе демонстрирует умение определить системную</p>

	взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права.
--	--

7. Система оценивания по дисциплине:

Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие	Форма и описание контрольного мероприятия	Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов
6 семестр		
<p>Темы № 1-6 (Модуль 1):</p> <p>1. Предмет, метод, система трудового права.</p> <p>2. Принципы и функции трудового права.</p> <p>3. Источники трудового права.</p> <p>4. Правовые отношения в сфере труда.</p> <p>5. Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование труда).</p> <p>6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p>	<p>Опрос студентов на практических занятиях</p> <p>1. Мероприятие проводится: аудиторно, устно.</p> <p>2. Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятийный опрос; - ответ на теоретический вопрос, в том числе из вопросов, указанных в учебно-методическом комплексе (в практикуме по трудовому праву); - решение ситуационной задачи, практического задания (по результатам выполнения домашнего задания); - решение ситуационной задачи, практического задания на практическом занятии; - дополнение при ответах на занятии; - участие в дискуссии, деловой игре, работе в малых группах на практическом занятии; - выступление с анализом правоприменительной практики; - выступление с анализом правовых позиций 	<p style="text-align: center;">Максимальный балл – 5</p> <p>1. Максимальная оценка как за устный опрос по теоретическим вопросам, за выполнение практического задания, за участие в работе в малых группах, дискуссии, деловой игре, в решении ситуационной задачи и т.д. – по 2 балла. Баллы начисляются за работу студента на семинарском занятии в целом. Максимальный балл за 1 занятие - 2 балла.</p> <p>2. Критерии начисления баллов: Количество баллов, которое можно получить на одном занятии – 0; 1; 2. Максимально 2 балла (но не более 5 баллов за 6 семестр).</p> <p>2 балла – полный правильный ответ/решение практического задания (по содержанию ответ 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</p>

	<p>Конституционного Суда РФ, Европейского суда по правам человека, Верховного Суда РФ и др., - иные формы по усмотрению преподавателя.</p> <p>3. Возможность передачи контрольного мероприятия: нет</p> <p>4. Для аудиторных контрольных мероприятий: В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы на бумажном носителе допускается.</p>	<p>наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен); 0 баллов- неправильный ответ/решение практического задания. Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.</p>
<p>Темы № 1-6 (Модуль 1): 1. Предмет, метод, система трудового права. 2. Принципы и функции трудового права. 3. Источники трудового права. 4. Правовые отношения в сфере труда. 5. Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование труда). 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.</p>	<p>Письменная внеаудиторная контрольная работа</p> <p>1. Контрольная работа состоит из одного практического задания и одного юридического документа. Контрольная работа должна быть выполнена по варианту, определяемому в действующих «Контрольных заданиях по дисциплине «Трудовое право» для студентов заочной формы обучения»</p> <p>2. Мероприятие проводится: внеаудиторно, письменно.</p> <p>3. Для выполнения контрольного мероприятия использование технических средств,</p>	<p>Максимальный балл – 20 (максимальная оценка за практическое задание – 10 баллов, максимальная оценка за юридический документ-10 баллов).</p> <p>1.1. Практическое задание Критерии начисления баллов за практическое задание: 0, 1 или 2 балла - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения: 0 баллов – студент ответил только на вопросы, указанные в тексте практического задания; 1 балл – студент дополнительно составил от 1 до 3 вопросов; 2 балла – студент дополнительно составил более 3 вопросов; 0, 1 или 2 балла - Умение правильно применить нормы права и выявить правовые последствия их нарушения: 0 баллов – студент неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права); 1 балл – для выполнения практического задания студентом правильно применены и</p>

	<p>нормативного материала и судебной практики, учебных, методических и иных материалов допускается.</p> <p>4. Возможность передачи контрольного мероприятия: нет.</p>	<p>выявлены правовые последствия нарушения норм только ТК РФ; иные нормативные акты при выполнении задания не применены/ применены неверно;</p> <p>2 балла- для выполнения практического задания студентом правильно применены все необходимые нормы трудового права и выявлены правовые последствия их нарушения;</p> <p>0 или 1 балл - Умение при выполнении практического задания использовать акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;</p> <p>0 или 1 балл - Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе;</p> <p>0 или 1 балл - Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи;</p> <p>0 или 1 балл - Умение определить, какому субъекту надлежит доказывать обстоятельства, которые имеют значение для решения задачи;</p> <p>0 или 1 балл - Умение предложить несколько вариантов решения задачи;</p> <p>0 или 1 балл - Соответствие вывода по задаче ее решению.</p> <p>1.2. Юридический документ. Критерии начисления баллов: 0 или 1 балл – Соответствие вида юридического документа сформулированному заданию; 0 или 1 балл - Соответствие содержания юридического документа сформулированному заданию; 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 или 8 баллов – Соответствие содержания юридического документа требованиям действующего трудового законодательства: 8 баллов – Юридический документ соответствует требованиям действующего трудового законодательства, а именно: - в юридическом документе указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию; - юридический документ принят в пределах компетенции и подписан уполномоченным лицом и/или адресован лицу,</p>
--	---	---

		<p>уполномоченному на решение указанных в тексте юридического документа трудовых вопросов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления; - терминология, использованная при составлении юридического документа, соответствует терминологии трудового права; - в юридическом документе имеются обязательные реквизиты согласно ГОСТ (наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо); заголовок к тексту; дата; подпись); - в юридическом документе указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с формулированным заданием; - определены все документы, являющиеся основанием для принятия юридического документа; - отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки; <p>7 баллов – Юридический документ не соответствует одному критерию из указанных;</p> <p>6 баллов – Юридический документ не соответствует двум из указанных критериев;</p> <p>5 баллов – Юридический документ не соответствует трем из указанных критериев;</p> <p>4 балла – Юридический документ не соответствует четырем из указанных критериев;</p> <p>3 балла – Юридический документ не соответствует пяти из указанных критериев;</p> <p>2 балла – Юридический документ не соответствует шести из указанных критериев;</p> <p>1 балл – Юридический документ не соответствует семи из указанных критериев;</p> <p>0 баллов – Юридический документ не соответствует всем указанным критериям;</p> <p>0 баллов за юридический документ— заимствование юридического документа полностью или в части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение юридических документов (полностью или частично) у двух и более студентов.</p>
7 семестр		
Темы № 7-19	Опрос студентов на	Максимальный балл – 5

<p>(Модули 2, 3, 4):</p> <p>7. Трудовой договор.</p> <p>8. Рабочее время.</p> <p>9. Время отдыха.</p> <p>10. Оплата и нормирование труда.</p> <p>11. Гарантии и компенсации.</p> <p>12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.</p> <p>13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>14. Дисциплина труда.</p> <p>15. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p> <p>16. Охрана труда.</p> <p>17. Защита трудовых прав и свобод работников.</p> <p>18. Индивидуальные трудовые споры.</p> <p>19. Коллективные трудовые споры.</p>	<p>практических занятиях</p> <p>1. Мероприятие проводится: аудиторно, устно.</p> <p>2. Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятийный опрос; - ответ на теоретический вопрос, в том числе из вопросов, указанных в учебно-методическом комплексе (в практикуме по трудовому праву); - решение ситуационной задачи, практического задания (по результатам выполнения домашнего задания); - решение ситуационной задачи, практического задания на практическом занятии; - дополнение при ответах на занятии; - участие в дискуссии, деловой игре, работе в малых группах на практическом занятии; - выступление с анализом правоприменительной практики; - выступление с анализом правовых позиций Конституционного Суда РФ, Европейского суда по правам человека, Верховного Суда РФ и др.; - иные формы по усмотрению преподавателя. <p>3. Возможность передачи контрольного мероприятия: нет</p>	<p>1. Максимальная оценка как за устный опрос по теоретическим вопросам, за выполнение практического задания, за участие в работе в малых группах, дискуссии, деловой игре, в решении ситуационной задачи и т.д. – по 2 балла.</p> <p>Баллы начисляются за работу студента на семинарском занятии в целом. Максимальный балл за 1 занятие - 2 балла.</p> <p>2. Критерии начисления баллов:</p> <p>Количество баллов, которое можно получить на одном занятии – 0; 1; 2. Максимально 2 балла (но не более 5 баллов за 7 семестр).</p> <p>2 балла – полный правильный ответ/решение практического задания (по содержанию ответ 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> <p>Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.</p>
---	---	--

	<p>4. Для аудиторных контрольных мероприятий: В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы на бумажном носителе допускается.</p>	
<p>Темы № 7-19 (Модули 2, 3, 4): 7. Трудовой договор. 8. Рабочее время. 9. Время отдыха. 10. Оплата и нормирование труда. 11. Гарантии и компенсации. 12. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. 14. Дисциплина труда. 15. Материальная ответственность сторон трудового договора. 16. Охрана труда. 17. Защита трудовых прав и свобод работников. 18. Индивидуальные трудовые споры. 19. Коллективные трудовые споры.</p>	<p>Письменная внеаудиторная контрольная работа</p> <p>1. Контрольная работа состоит из одного практического задания, одного понятийно-сравнительного/ понятийно-классификационного теоретического вопроса и одного юридического документа. Контрольная работа должна быть выполнена по варианту, определяемому в действующих «Контрольных заданиях по дисциплине «Трудовое право» для студентов заочной формы обучения»</p> <p>2. Мероприятие проводится: внеаудиторно, письменно.</p> <p>3. Для выполнения контрольного мероприятия использование технических средств, нормативного материала и судебной практики, учебных, методических и иных материалов допускается.</p> <p>4. Возможность передачи контрольного</p>	<p>Максимальный балл – 30</p> <p>Максимальная оценка за практическое задание – 10 баллов. Критерии начисления баллов: 0, 1 или 2 балла - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения: 0 баллов – студент ответил только на вопросы, указанные в тексте практического задания; 1 балл – студент дополнительно составил от 1 до 3 вопросов; 2 балла – студент дополнительно составил более 3 вопросов; 0, 1 или 2 балла - Умение правильно применить нормы права и выявить правовые последствия их нарушения: 0 баллов – студент неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права); 1 балл – для выполнения практического задания студентом правильно применены и выявлены правовые последствия нарушения норм только ТК РФ; иные нормативные акты при выполнении задания не применены/ применены неверно; 2 балла- для выполнения практического задания студентом правильно применены все необходимые нормы трудового права и выявлены правовые последствия их нарушения; 0 или 1 балл - Умение при выполнении практического задания использовать акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов; 0 или 1 балл - Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией</p>

	<p>мероприятия: нет.</p>	<p>нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе; 0 или 1 балл - Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи; 0 или 1 балл - Умение определить, какому субъекту надлежит доказывать обстоятельства, которые имеют значение для решения задачи; 0 или 1 балл - Умение предложить несколько вариантов решения задачи; 0 или 1 балл - Соответствие вывода по задаче ее решению.</p> <p>Максимальная оценка за один теоретический вопрос – 10 баллов. Критерии начисления баллов: 0, 1 или 2 балла - Знание определений понятий трудового права: 0 баллов – студент воспроизводит определение понятий трудового права не в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права; 1 балл – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права; 2 балла – студент воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной и/или дополнительной литературе. 0, 1, 2, 3 или 4 балла - Умение выделять признаки и/или особенности характеризуемого категории трудового права: 0 баллов – студент не выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права; 1 балл – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе; 2 балла – студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема,</p>
--	--------------------------	--

		<p>изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе;</p> <p>3 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе;</p> <p>4 балла - студент выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, основной и дополнительной литературе, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов.</p> <p>0, 1, 2 или 3 балла - Умение определить смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществить их разграничение/классификацию:</p> <p>0 баллов – студент не определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, не осуществляет их разграничение/классификацию;</p> <p>1 балл – студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение по одному критерию/классификацию по одному основанию;</p> <p>2 балла - студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение по двум критериям/классификацию по двум основаниям;</p> <p>3 балла – студент определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение по трем и более критериям/классификацию по трем и более основаниям.</p> <p>0 или 1 балл – Умение корректно составить список использованной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики, сделать на них сноски:</p> <p>0 баллов – студент не составил список использованной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики и/или не сделал на них сноски;</p> <p>1 балл – студент составил список использованной литературы, нормативных</p>
--	--	---

		<p>правовых актов, судебной практики и сделал на них сноски.</p> <p>Максимальная оценка за юридический документ – 10 баллов.</p> <p>Критерии начисления баллов:</p> <p>0 или 1 балл – Соответствие вида юридического документа сформулированному заданию;</p> <p>0 или 1 балл - Соответствие содержания юридического документа сформулированному заданию;</p> <p>0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 или 8 баллов – Соответствие содержания юридического документа требованиям действующего трудового законодательства:</p> <p>8 баллов – Юридический документ соответствует требованиям действующего трудового законодательства, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в юридическом документе указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию; - юридический документ принят в пределах компетенции и подписан уполномоченным лицом и/или адресован лицу, уполномоченному на решение указанных в тексте юридического документа трудово-правовых вопросов; - соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления; - терминология, использованная при составлении юридического документа, соответствует терминологии трудового права; - в юридическом документе имеются обязательные реквизиты согласно ГОСТ (наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо); заголовок к тексту; дата; подпись); - в юридическом документе указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с сформулированным заданием; - определены все документы, являющиеся основанием для принятия юридического документа; - отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки; <p>7 баллов – Юридический документ не соответствует одному критерию из</p>
--	--	--

		<p>вышеуказанных;</p> <p>6 баллов – Юридический документ не соответствует двум из указанных критериев;</p> <p>5 баллов – Юридический документ не соответствует трем из указанных критериев;</p> <p>4 балла – Юридический документ не соответствует четырем из указанных критериев;</p> <p>3 балла – Юридический документ не соответствует пяти из указанных критериев;</p> <p>2 балла – Юридический документ не соответствует шести из указанных критериев;</p> <p>1 балл – Юридический документ не соответствует семи из указанных критериев;</p> <p>0 баллов – Юридический документ не соответствует всем указанным критериям;</p> <p>0 баллов за юридический документ— заимствование юридического документа полностью или в части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение юридических документов (полностью или частично) у двух и более студентов.</p>
--	--	--

Итоговая оценка складывается из суммы баллов текущего контроля и баллов по промежуточной аттестации.

- оценка «неудовлетворительно» - до 39 баллов включительно;
- оценка «удовлетворительно» - от 40 до 60 баллов;
- оценка «хорошо» - от 61 до 80 баллов;
- оценка «отлично» - от 81 до 100 баллов.

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Работа по подготовке к практическим занятиям и активное в них участие - одна из форм изучения дисциплины «Трудовое право». 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, деловые игры 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 «Трудовое право» самостоятельная работа студентов является главным методом освоения дисциплины. Она предполагает на основе знаний, полученных в ходе лекционных и практических занятий, изучение учебной и научной литературы по трудовому праву, 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.supcourt.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, поскольку изложить письменно ответ на юридический вопрос всегда сложнее, чем дать устную консультацию. 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) Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468520>
- 2) Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / С. Ю. Головина [и др.] ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 346 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00993-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469259>

9.2. Дополнительная литература:

- 1) Трудовое право России : учебник / А. А. Бережнов, И. К. Дмитриева, Е. Ю. Забрамная и др. ; под ред. А. М. Куренного. — 4-е изд, испр. и доп. — Москва : Проспект, 2020. — 672 с. — ISBN 978-5-392-31042-5 ; [Электронный ресурс]. — URL: <http://ebs.prospekt.org/book/42953>
- 2) Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова, О. Н. Волкова и др. ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : РГ-Пресс, 2016. — 536 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/27909>. — Режим доступа: по подписке.
- 3) Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. — Москва : Проспект, 2017 — 496 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/37545>. — 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. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 25.12.1993. № 237;
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 05.04.1995. № 67;
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976. № 17. Ст. 291,
4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 16.12.1998. № 238,

5. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448;
6. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 02.07.1956. № 13. Ст. 279;
7. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX, - М., 1960. С. 278 – 284;
8. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950, с изм. от 13.05.2004) // СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163;
9. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010, апрель. № 4. С. 17 – 67;
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
11. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
12. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
13. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
14. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
15. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.
16. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.
17. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (Часть 1). Ст. 6991.
18. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // СЗ РФ. 2016. № 27 (Часть I). Ст. 4171.
19. Федеральный закон от 25.07.02. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.
20. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003. № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
21. Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации» // СЗ РФ. 2015. №N 4. Ст. 668.
22. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 49.
23. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также

типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 12.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

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

9.4. Перечень современных профессиональных баз данных:

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/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 «Прспект».

Идания 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 (до 15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

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, 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