

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.07.2023 12:34:24
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 бакалавриата по направлению подготовки
40.03.01 Юриспруденция
(профиль: Государственно-правовой и международно-правовой)

1. Цели и задачи дисциплины:

В рамках учебной дисциплины «Трудовое право» осуществляется подготовка студентов к следующим видам профессиональной деятельности:

1. Правоприменительная;
2. Экспертно-консультационная.

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 принятию необходимых мер к восстановлению нарушенных трудовых прав, по оформлению юридических документов, опосредующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также по подготовке квалифицированных юридических заключений и консультаций по вопросам трудового права.

В ходе освоения дисциплины «Трудовое право» студент готовится к выполнению следующих профессиональных **задач**:

правоприменительная деятельность:

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

составление юридических документов;

экспертно-консультационная деятельность:

консультирование по вопросам права;

осуществление правовой экспертизы документов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «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 **общефессиональными компетенциями (ОПК)**:

• способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (ОПК-1);

• способностью добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОПК-3).

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

в правоприменительной деятельности:

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

• способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (ПК-6);

в экспертно-консультационной деятельности:

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

4. Объем дисциплины и виды учебной работы:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8 зачетных единиц.

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры					
		4	5				
Аудиторные занятия (всего)	160	64	96				
В том числе:	-	-	-				
Лекции	64	32	32				
Практические занятия	96	32	64				
Самостоятельная работа (всего)	128	44	84				
В т.ч. промежуточная аттестация	45	-	45				
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен	-	экзамен				
Общая трудоемкость час	288	108	180				
	зач. ед.	8	3	5			

5. Структура учебной дисциплины.

Тематический план для очной формы обучения студентов

№ п/п	Модуль, темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов	Интерактивные образовательные технологии, применяемые на практических занятиях	
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа		В часах	Применяемые формы
	Входной контроль		0,5		0,5	-	-
I	Модуль 1 Основные начала трудового права	26	31,5	44	101,5	21	
1.	Тема 1. Предмет, метод, система трудового права	4	3,5	2	9,5	2	Работа в малых группах
2.	Тема 2. Принципы и функции трудового права	2	2	2	6	1	Дискуссия
3.	Тема 3. Источники трудового права	4	4	6	14	3	Ситуационные задачи, Работа в малых группах

4.	Тема 4. Правовые отношения в сфере труда	4	4	8	16	3	Ситуационные задачи, Работа в малых группах
5.	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование труда)	4	6	10	20	5	Ситуационные задачи, Деловая игра
6.	Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	4	4	10	2	Ситуационные задачи
7.	Тема 7. Охрана труда	4	6	10	20	5	Ситуационные задачи
8.	Тема 8. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2	2	2	6		
II	Модуль 2 Индивидуально-договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений	22	40	46	108	29,5	
1.	Тема 9. Трудовой договор	12	24	30	66	18,5	Дискуссия; Деловая игра; Ситуационные задачи
2.	Тема 10. Рабочее время	2	4	4	10	3	Ситуационные задачи, Дискуссия
3.	Тема 11. Время отдыха	2	4	4	10	3	Ситуационные задачи
4.	Тема 12. Оплата и нормирование труда	4	6	6	16	5	Ситуационные задачи
5.	Тема 13. Гарантии и компенсации	2	2	2	6		
III	Модуль 3. Ответственность сторон трудового договора	8	12	20	40	8	
1.	Тема 14. Дисциплина труда	4	6	10	20	4	Дискуссия; Ситуационные

							задачи
2.	Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора	4	6	10	20	4	Ситуационные задачи
IV	Модуль 4. Способы защиты трудовых прав работника	8	12	18	38	6	
1.	Тема 16. Защита трудовых прав и свобод работников	4	4	4	12	3	Ситуационные задачи
2.	Тема 17. Индивидуальные трудовые споры	2	4	8	14	3	Деловая игра; Дискуссия; Ситуационные задачи
3.	Тема 18. Коллективные трудовые споры	2	4	6	12		
	ВСЕГО:	64	96	128	288	64,5	

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:

ОПК-1 Способность соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации

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 (применение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ, в части, не противоречащей ТК РФ; приоритет международных актов в сфере труда; приоритет ТК РФ и трудового законодательства в регулировании трудовых отношений; принцип федерализма в сфере правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; принцип иерархии правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сочетании с отраслевыми принципами запрета ухудшать положение работника; принцип приоритета специального закона по отношению к общему закону в единстве с запретом дискриминации в трудовых отношениях; коллизионные принципы, предназначенные для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом);

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.

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.

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.

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 нормы 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 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).

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.

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.

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 иском 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?

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?

Разъясните Чернобровиной порядок защиты нарушенных прав.

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?

3.2. 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.

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. 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.

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

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

3.2.7. 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»?

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

3.2.9. 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.

3.2.10. 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. Проведите соотношение категории «свобода труда», «свобода трудового договора», «право на труд». Сформулируйте предложения, направленные на обеспечение свободы труда.

5. Работа в малых группах:

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

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, юрисконсульт, 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 и основной литературе, характеризует:

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;

отдельные источники трудового права;

способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений);

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

принципы, уровни и формы социального партнерства;

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 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 трудовых 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, не называет конкретные правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в судебных актах и/или разъяснительных актах Минтруда России, Роструда, принятых по спорным вопросам применения норм трудового права.

«базовый уровень» (хорошо) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, характеризует и при необходимости приводит конкретные примеры правовых актов:

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;

отдельные источники трудового права;

способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений);

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

принципы, уровни и формы социального партнерства;

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 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 трудовых 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, не называет конкретные правовые позиции/разъяснения, содержащиеся в судебных актах и/или разъяснительных актах Минтруда России, Роструда, принятых по спорным вопросам применения норм трудового права.

«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, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов:

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;

отдельные источники трудового права;

способы и порядок разработки отдельных источников трудового права (локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений);

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

принципы, уровни и формы социального партнерства;

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 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 трудовых 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, изложенные в актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актах.

ОПК-3 Способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает правовые источники закрепления должностных или служебных обязанностей, этических стандартов, требований, предъявляемых к отдельным категориям работников относительно наличия у них определенных деловых качеств, включая те или иные нравственные и психологические качества личности;

понятие и значение этических кодексов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, место этических кодексов в системе источников трудового права;

моральные нормы и нравственные принципы, которые осуществляют регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений наряду с их правовой регламентацией (как закрепленные в этических кодексах, не являющихся источником трудового права, так и не закрепленные вообще в какой-либо письменной форме: например, осуществление работодателем мотивации и стимулирования работника неправовыми средствами, оказания работниками взаимопомощи друг другу в процессе

работы), моральные нормы и нравственные принципы, которые трансформированы в трудовые нормы (содержатся в источниках трудового права: например, нормативные положения, закрепляющие такие категории, как аморальный проступок, уважительные причины, честь, достоинство, высокое звание, справедливая заработная плата, конфликт интересов и другие);

объем должностных или служебных обязанностей отдельных категорий работников;

понятие и способы правового стимулирования труда работников;

понятие, значение и способы оценки работников;

понятие деловых качеств работника, трудовое значение нравственных качеств личности (справедливости, честности, принципиальности, совести, профессионального долга, чести, воли, достоинства, репутации и других) и психологических качеств личности (смелости, мужества, критичности, бдительности, выдержки, самообладания, настойчивости, наблюдательности, организованности и других);

категории работников, к которым могут предъявляться требования наличия определенных нравственных и психологических качеств личности и соблюдения ими морально-этических норм.

Умения: студент может определять сферу действия и порядок применения положений, содержащихся в документах, закрепляющих должностные или служебные обязанности, этические стандарты, требования, предъявляемые к отдельным категориям работников относительно наличия у них определенных деловых качеств, включая те или иные нравственные и психологические качества личности, правовые последствия их несоблюдения;

выделять виды этических кодексов, применяемых для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

выделять критерии отграничения кодексов корпоративной этики, профессиональных этических кодексов, кодексов служебной этики;

выделять виды трудовых методов стимулирования труда работников;

характеризовать понятие способов оценки работников и выделять их виды.

характеризовать понятие деловых качеств работника, объяснять трудовое значение отдельных нравственных и психологических качеств личности;

выделять в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки качества, уровня эффективности и производительности труда работника; для его оценки на предмет наличия у него деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции, уровня квалификации, предъявляемому к нему правовыми актами;

определять в конкретной ситуации правовые последствия эффективного и высокопроизводительного осуществления работником трудовой функции, неисполнения им должностных или служебных обязанностей, морально-этических норм, несоответствия его деловых качеств требованиям, установленным для него правовыми актами.

Навыки: студент владеет навыками определения соответствия личности конкретного работника требованиям, предъявляемым к содержанию, особенностям его профессиональной или служебной деятельности, а также к условиям, в которых она протекает;

оценивания собственных поступков и поступков других работников на предмет соответствия установленным правовыми актами морально-этическим требованиям;

классификации этических кодексов, применяемых для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

отграничения кодексов корпоративной этики, профессиональных этических кодексов, кодексов служебной этики;

идентификации морально-этических норм, подлежащих соблюдению отдельной категорией работников в конкретной ситуации;

классификации трудовправовых методов стимулирования труда работников;
классификации способов оценки работников.

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Практические вопросы применения тарифно-квалификационных справочников, профессиональных стандартов и должностных инструкций;
- Понятие, виды, место этических кодексов в системе источников трудового права;
- Понятие и основное содержание кодексов корпоративной этики;
- Понятие и основное содержание профессиональных этических кодексов;
- Понятие и основное содержание кодексов служебной этики;
- Правовые последствия неисполнения этических стандартов;
- Моральные нормы и нравственные принципы в системе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- Стимулирование труда работников: понятие и система методов;
- Материальные и нематериальные трудовправовые методы стимулирования труда работников;
- Позитивное и негативное стимулирование труда работников;
- Трудовправовые аспекты оценки персонала;
- Основные способы оценки персонала: общая характеристика;
- Способы оценки персонала в отношении по трудоустройству у данного работодателя;
- Способы оценки персонала в трудовых отношениях;
- Деловые качества работника: понятие, источники закрепления, трудовправовое значение.

2. Практические задания:

2.1. Ситуационные задачи:

2.1.1. В ПВТР ОАО «Меркурий» закреплены следующие обязанности работников.

1. Работники обязаны появляться на работе только в одежде черно-белых тонов. Если работник нарушает требования дресс-кода, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

2. Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы — лишен премии.

Соответствуют ли данные положения ПВТР действующему законодательству?

На какие категории работников можно возложить обязанность их исполнения?

Какие правовые последствия могут быть предусмотрены в случае неисполнения данных требований?

В каких документах, кроме ПВТР, могут быть закреплены аналогичные обязанности работников? Являются ли они источником трудового права?

2.1.2. Начальник службы безопасности ООО «Глобал» представил к поощрению охранника Зайкова и Петренко за проявленную бдительность и совместные оперативные действия по предотвращению хищения продукции предприятия. В служебной записке указывалось, что Зайкову следует объявить благодарность и премировать его в размере 5000 руб., в то время как Петренко следует наградить почетной грамотой. Юрисконсульт выразил сомнения в правомерности просьбы начальника службы безопасности, указав, что, во-первых, применение двух поощрений не предусмотрено ТК РФ, во-вторых, не прошел год с момента применения к Зайкову дисциплинарного взыскания в виде замечания, в-третьих, нельзя применять разные меры поощрения к работникам за одно и то же действие, так как это может быть расценено как проявление дискриминации.

Согласны ли Вы с юристом?

Что такое добросовестное исполнение работников трудовых обязанностей?

Какие меры поощрения предусмотрены трудовым законодательством? Может ли работодатель предусмотреть иные меры поощрения? Если да, в каких документах ему следует их закрепить?

2.1.3. 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.

Назовите причины ненадлежащего исполнения Зеленцовым своих трудовых обязанностей?

Какие рекомендации вы можете дать Зеленцову для того, чтобы он оперативно, качественно и эффективно исполнял свои трудовые обязанности?

2.1.4. 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?

В чем заключается разница между данными двумя способами материального стимулирования труда работников?

2.1.5. 26.04.2018 г. после 24 часов автопатруль отдела полиции в связи с поступившим сообщением от граждан о том, что шумят в гаражах, прибыл на место происшествия. Прибывшие на место происшествия сотрудники полиции попросили присутствующих предъявить документы, удостоверяющие их личности. На это один из граждан Бурматов отреагировал грубой нецензурной бранью, стал оскорблять сотрудников полиции, на замечания не реагировал, документы предъявлять отказался, стал размахивать руками и ногами. На законные требования прекратить противоправные действия не реагировал, замахивался на сотрудников полиции, провоцируя драку. К нему были применены специальные средства, и он был доставлен в отдел полиции.

В отделе полиции Бурматов не прекратил противоправные действия и на протяжении двух часов отказывался предъявлять документ, удостоверяющий личность. Кроме того, находясь в фойе отдела полиции, Бурматов нанес удар головой старшему участковому в область лба. Сотрудником полиции был составлен рапорт о нанесении ему телесных повреждений.

Впоследствии оказалось, что Бурматов обладает статусом судьи.

Совершенные Бурматовым действия послужили основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде досрочного прекращения полномочий судьи.

Какими документами регламентируются правила поведения судьи? Распространяют ли они свое действие только на деятельность судьи в рабочее время? Каковы правовые последствия их несоблюдения? Какие положения профессиональной этики были нарушены Бурматовым в данном случае?

2.1.6. Гражданин Осипов направил через интернет-приемную обращение в прокуратуру о том, что помощник прокурора Гаврилова принимает участие в откровенных конкурсах – фитнес-бикини, открыто демонстрируя там свое тело. В результате проведенной проверки было установлено, что данное обращение было составлено и направлено в интернет-приемную прокуратуры не гражданином Осиповым, а помощником прокурора Маркиной, являющейся коллегой Гавриловой, с целью ее оклеветать. После проведения служебной проверки Маркина была освобождена от занимаемой должности и уволена со службы в органах прокуратуры на основании за нарушение присяги прокурора, совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Какими документами регламентируется правила поведения прокурорского работника? Каковы правовые последствия их несоблюдения? Какие положения профессиональной этики были нарушены Маркиной в данном случае?

2.1.7. Помощник адвоката Журавлев был уволен по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение адвокатской тайны. В январе 2018 г. он сообщил своему другу, юрисконсульту ООО «Юридическая фирма «Правовед» Иванову, информацию о том, что в их адвокатскую коллегия обратился за оказанием юридической помощи Синичкин, результаты помощи, а также ознакомил с процессуальными документами из адвокатского производства.

Какими документами регламентируется правила поведения адвоката? Каковы правовые последствия их несоблюдения? Распространяются ли они на лиц, работающих помощниками адвокатов? Какие положения профессиональной этики адвокатов были нарушены Журавлевым в данном случае?

2.1.8. Помощник судьи Романова на своей странице в социальной сети «ВКонтакте» опубликовала несколько фотографий, сделанных ею во время летнего отпуска и на которых она была изображена в купальнике. Кроме того, она в установленные сроки не представила представителю нанимателя сведения об адресе данной странице в сети «Интернет», а также данные, которые позволяют ее идентифицировать. Данные обстоятельства послужили основанием для привлечения ее к дисциплинарной ответственности.

Какими документами регламентируются правила поведения гражданских служащих? Распространяют ли они свое действие только на их деятельность в рабочее время? Каковы правовые последствия их несоблюдения? Какие положения профессиональной этики были нарушены Романовой в данном случае?

2.1.9. Ромашкина работает начальником отдела техники безопасности в АО «Электростроймонтаж». В мае 2018 г. в АО «Электростроймонтаж» поступило письмо из Управления Роспотребнадзора о том, что на проведенном неделю назад межведомственном совещании, посвященном вопросам охраны труда, Ромашкина в присутствии всех участников совещания публично заявила: «Создается впечатление, что Роспотребнадзор ездит к нам как на кормушку». Управление Роспотребнадзора потребовало разъяснений относительно того, о каких противоправных действиях сотрудников Управления вела речь Ромашкина. Данная информация необходима Управлению для принятия соответствующих антикоррупционных мер. В письме также указано, что если поведение Ромашкиной было вызвано эмоциональной неустойчивостью, низким уровнем профессионализма, то Управление требует принести официальные извинения с их доведением до всех участников вневедомственного совещания.

Данное обстоятельство послужило основанием для привлечения Ромашкиной к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение Кодекса

профессиональной этики АО «Электростроймонтаж». В приказе указано, что своим высказыванием в адрес Управления Роспотребнадзора Ромашкина допустила отклонение от этических норм, нарушила корпоративные ценности и корпоративную культуру, нанесла вред положительной репутации Общества.

Ромашкина обжаловала данный приказ в суд, указав, что произнесенная ею фраза не может быть квалифицирована как дисциплинарный проступок, поскольку в Кодексе профессиональной этики АО «Электростроймонтаж» не раскрыто, что является отклонением от этических норм и какое отклонение может быть квалифицировано как дисциплинарный проступок, влекущий привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

Какими документами могут быть регламентированы правила поведения работников? Могут ли они распространять свое действие не только на их деятельность в рабочее время? Каковы правовые последствия их несоблюдения?

2.1.10. Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором Word и программой Microsoft Excel, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?

Какой способ оценки соискателя в данном случае использовал работодатель? Каким образом осуществляется его нормативное правовое регулирование?

Что такое деловые качества работника?

Какие деловые качества Шумкиной хотел проверить работодатель? Какие деловые качества нормативно закреплены для должности продавца-кассира?

2.1.12. Кропачев обратился в суд с иском к ООО «Премьер Лига» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь в обоснование иска на то, что работал у ответчика в должности IT-менеджера в отделе по работе с клиентами до 15 апреля 2013 г., когда был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с формулировкой «несоответствие занимаемой должности». С увольнением не согласен, поскольку аттестация была проведена с нарушениями, его уведомили о проведении аттестации за один час до начала аттестации, с должностной инструкцией вообще не был ознакомлен. В тест, который ему было предложено пройти на заседании аттестационной комиссии, были включены вопросы, не относящиеся к компетенции истца в силу занимаемой им должности. Истец просил суд восстановить его на работе, признать увольнение незаконным, внести исправление записи в трудовую книжку, перезаключить трудовой договор, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула с 15 апреля 2013 г., компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб.

Представитель ответчика в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований, представив отзыв на заявление. В отзыве указывалось, что приказом директора была назначена внеплановая аттестация Кропачева в связи с тем, что он не

прошел очередную аттестацию в установленный срок по причине временной нетрудоспособности. С приказом, устанавливающим срок проведения аттестации, истец был ознакомлен под роспись. На заседании аттестационной комиссии Кропачеву был предложен тест для проверки уровня знаний, по результатам которого он получил 48 баллов из 100 возможных. Кропачеву были заданы дополнительные вопросы в устной форме, на часть из которых он не смог ответить. По результатам аттестации (теста и аттестационного листа) аттестационная комиссия пришла к выводу о несоответствии истца занимаемой должности. Спустя неделю Кропачев был уволен приказом директора от 15 апреля 2013 г. в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, с приказом ознакомлен под роспись.

Истец пояснил, что за период его работы ни одного акта о нарушении или невыполнении трудовых обязанностей работодателем составлено не было, что, по его мнению, свидетельствует о надлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей.

По мнению истца, аттестация была проведена по тесту, разработанному для проверки уровня знаний администратора компьютерных программ, тогда как он занимал должность IT-менеджера по эксплуатации системы в отделе по работе с клиентами.

В судебном заседании также выяснилось, что Кропачеву были предложены три вакантные должности, от которых он отказался, ссылаясь на то, что уровень оплаты труда по данным должностям ниже, чем по должности IT-менеджера. Представитель истца в суде заявил, что ответчиком не было соблюдено требование ч. 3 п. 1 ст. 81 ТК РФ — истцу не предложены все имевшиеся вакантные должности, которые соответствовали его квалификации, а именно должность руководителя отдела складской логистики, хотя истец соответствовал требованиям по данной должности, имея высшее техническое образование, опыт работы более трех лет.

Оцените доводы сторон трудового спора.

Решите данное дело.

Что такое аттестация работников? Каков порядок ее проведения?

2.2. Иные практические задания:

2.2.1. Проведите сравнительный анализ кодексов корпоративной этики, профессиональных этических кодексов, кодексов служебной этики, указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения.

2.2.2. Найдите примеры нескольких профессиональных стандартов. Какими деловыми качествами должны обладать работники, принятые на работу по указанным в них трудовым функциям? Какие из них можно отнести к нравственным, а какие — к психологическим качествам личности? Предусмотрена ли в описании данных трудовых функций обязанность работника соблюдать нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики?

3. Работа в малых группах:

Тематика заданий для организации работы в малых группах:

3.1. «Деловые качества работника».

Примечание: Студенты делятся на 7 малых групп. В каждой малой группе студенты должны перечислить деловые качества, необходимые следующим категориям работников (одна категория работников на выбор) и указать нормативную правовую базу для их определения:

- 1) судья;
- 2) помощник судьи;
- 3) следователь;
- 4) помощник прокурора;

- 5) нотариус;
- 6) адвокат;
- 7) юрисконсульт в строительной фирме.

3.2. «Правовые последствия несоблюдения этических кодексов».

Примечание: Студенты делятся на 3 малые группы. В каждой малой группе студенты должны определить правовые последствия несоблюдения следующих этических кодексов (один этический кодекс на выбор):

- 1) кодекс корпоративной этики;
- 2) Кодекс судейской этики;
- 3) Кодекс профессиональной этики адвоката;
- 4) Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации;
- 5) Кодекс этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепция воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации;
- 6) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

4. Дискуссия:

Тема для проведения дискуссии:

4.1. «Эффективность материальных и нематериальных методов стимулирования труда работников».

Предлагаемые точки зрения:

- Наиболее эффективными являются материальные методы стимулирования труда работников;
- Наиболее эффективными являются нематериальные методы стимулирования труда работников;
- Наиболее эффективным является сочетание материальных и нематериальных методов стимулирования труда работников.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ и основной литературе, характеризует правовые источники закрепления должностных или служебных обязанностей, этических стандартов, требований, предъявляемых к отдельным категориям работников относительно наличия у них определенных деловых качеств, включая те или иные нравственные и психологические качества личности, сферу их действия по кругу лиц, порядок применения, правовые последствия несоблюдения содержащихся в них положений; объем должностных или служебных обязанностей конкретной категории работников; содержание этических стандартов, понятие правового стимулирования труда работников, оценки работников, деловых качеств работника, трудовое значение нравственных и психологических качеств личности, категории работников, к которым могут предъявляться требования наличия у них определенных нравственных и психологических качеств личности,

называет одно правовое последствие как эффективного и высокопроизводительного осуществления работником трудовой функции, так и неисполнения им должностных или служебных обязанностей, морально-этических норм, несоответствия его деловых качеств требованиям, установленным для него правовыми актами;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки качества, уровня эффективности и производительности труда работника, для его оценки на предмет наличия у него деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции, уровня квалификации, предъявляемому к нему правовыми актами, используя ТК РФ;

классифицирует по одному основанию этические кодексы, методы стимулирования труда работников; способы оценки работников;

сравнивает по одному критерию кодексы корпоративной этики, профессиональные этические кодексы, кодексы служебной этики.

«базовый уровень» (хорошо) – студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, и основной литературе, характеризует правовые источники закрепления должностных или служебных обязанностей, этических стандартов, требований, предъявляемых к отдельным категориям работников относительно наличия у них определенных деловых качеств, включая те или иные нравственные и психологические качества личности, приводит конкретные примеры таких источников с учетом иерархии по юридической силе, характеризует сферу их действия по кругу лиц, порядок применения, правовые последствия несоблюдения содержащихся в них положений; объем должностных или служебных обязанностей конкретной категории работников; содержание этических стандартов, понятие правового стимулирования труда работников, оценки работников, деловых качеств работника, трудовое значение нравственных и психологических качеств личности, категории работников, к которым могут предъявляться требования наличия у них определенных нравственных и психологических качеств личности,

называет большинство правовых последствий как эффективного и высокопроизводительного осуществления работником трудовой функции, так и неисполнения им должностных или служебных обязанностей, морально-этических норм, несоответствия его деловых качеств требованиям, установленным для него правовыми актами;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки качества, уровня эффективности и производительности труда работника, для его оценки на предмет наличия у него деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции, уровня квалификации, предъявляемому к нему правовыми актами, используя ТК РФ, иные нормативные правовые акты;

классифицирует по двум основаниям этические кодексы, методы стимулирования труда работников; способы оценки работников;

сравнивает по двум критериям кодексы корпоративной этики, профессиональные этические кодексы, кодексы служебной этики.

«повышенный уровень» (отлично) - студент в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актах, основной и дополнительной литературе, характеризует правовые источники закрепления должностных или служебных обязанностей, этических стандартов, требований, предъявляемых к отдельным категориям работников относительно наличия у них определенных деловых качеств, включая те или иные нравственные и психологические качества личности, приводит конкретные примеры таких источников с учетом иерархии по юридической силе, характеризует сферу их действия по кругу лиц, порядок применения, правовые последствия несоблюдения содержащихся в них положений; объем должностных или служебных обязанностей конкретной категории работников; содержание этических стандартов, понятие правового стимулирования труда работников, оценки работников, деловых качеств работника, трудовое значение нравственных и психологических качеств личности, категории работников, к которым могут предъявляться требования наличия у них определенных нравственных и психологических качеств личности,

называет все правовые последствия как эффективного и высокопроизводительного осуществления работником трудовой функции, так и неисполнения им должностных или

служебных обязанностей, морально-этических норм, несоответствия его деловых качеств требованиям, установленным для него правовыми актами;

выделяет в конкретной ситуации фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки качества, уровня эффективности и производительности труда работника, для его оценки на предмет наличия у него деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции, уровня квалификации, предъявляемому к нему правовыми актами, используя ТК РФ, иные нормативные правовые акты, с учетом судебной практики;

классифицирует по трем и более основаниям этические кодексы, методы стимулирования труда работников; способы оценки работников;

сравнивает по трем и более критериям кодексы корпоративной этики, профессиональные этические кодексы, кодексы служебной этики.

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

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

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

юридические запреты и ограничения в сфере труда;

нормативные положения, устанавливающие порядок производства трудоправовых юридически значимых действий (порядок заключения трудового договора; порядок 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 индивидуального трудового спора, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах; понятие коллективного трудового спора, выдвижение требований работников, их представителей, рассмотрение требований работников, их представителей, порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже, порядок проведения забастовки);

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;

выявлять сущность трудовых проблем в конкретной ситуации, находить 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 излагать результаты проведенного анализа, делать 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 в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, 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;
- Правовой статус работодателя — юридического лица и его обособленных подразделений;
- Правовой статус работодателя – физического лица;
- Правовой статус работника;
- Правовое положение профсоюзов, их полномочия и гарантии деятельности;
- 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;
- Правовой статус 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);
- Правовой статус органов по трудоустройству;
- Правовой статус 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;
- Трудовая книжка;
- 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 неостребованный документ.

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.

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

Бадмаеву приняли по ученическому договору на профессиональное обучение швейей 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?

3.1.8. 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?

3.1.9. 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.

3.1.10. 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?

3.1.11. 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?

3.1.12. 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.

3.1.13. 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?

3.1.14. 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?

3.1.15. Государственный инспектор труда в ходе проверки деятельности ООО «Стройка века» выявил факт привлечения к работе штукатуром-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?

3.1.16. 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?

3.2. 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. Сформулируйте собственные предложения по вопросу разграничения подведомственности споров, возникающих между руководителем организации и работодателем, между судами общей юрисдикции и арбитражными судами.

6. Деловая игра:

Сценарий для проведения деловой игры:

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 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 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 и основной литературе;

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;

выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, характеризует их в пределах объема, изложенного в ТК РФ;

ограничивает по одному критерию 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 и основной литературы;

определяет и характеризует в рамках ТК РФ и основной литературы состав кадровой и иной документации в сфере труда, 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;

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 квалифицирует трудовую правовую 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

трудоправовых юридических обязанностей/соблюдение трудоправовых 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;

устанавливает в конкретной ситуации круг трудоправовых 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;

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;

ограничивает по двум критериям 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, называет вид судопроизводства;

определяет и характеризует в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и основной литературы состав кадровой и иной документации в сфере труда, 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;

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 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 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, актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов, основной и дополнительной литературе;

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, актами высших судебных органов и/или иными разъяснительными актами;

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, актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актах;

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 в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов, основной и дополнительной литературы состав кадровой и иной документации в сфере труда, 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;

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.

ПК-6 Способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства

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);

характеристику правовых институтов трудового права (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;

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;

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;
- 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.

2. Тестирование:

Закрытые тестовые задания с одним правильным вариантом ответа:

1. Трудовое право регулирует:
 - а) 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.

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.

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 _____.

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 юрисконсульта. 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,

обязании 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 своем 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?

3.2. 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.

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) Белоснежка 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 трудовправовых прав и возложения трудовправовых обязанностей (сочетание централизованного и локального регулирования; сочетание нормативного и договорного регулирования);
- 2) характер установления и приобретения трудовправовых прав и возложения трудовправовых обязанностей (установление норм общего и специального действия; сочетание частнопровых 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 права 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.

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 основную и дополнительную литературу.

6. Деловая игра:

Сценарий 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) иски 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, с 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 трудовой зависимости 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?

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;

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;

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;

квалифицирует в конкретной ситуации критерий, по которому субъект трудового отношения наделен особым статусом на основании ТК РФ;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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, актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актах, основной и дополнительной литературе;

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, актах высших судебных органов и/или иных разъяснительных актах, основной и дополнительной литературе;

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, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

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, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

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, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

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, актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

предлагает три и более способа защиты нарушенного права, оценивая при этом их эффективность.

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

Результаты обучения, достижение которых свидетельствует об освоении компетенции:

Знания: студент знает основные понятия и категории трудового права, характеристику правовых институтов трудового права, правовых отношений, входящих в предмет трудового права, юридических фактов в трудовом праве, в том числе порядок реализации права профессиональных союзов на создание юридических служб и консультаций для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов, информирование и консультирование государственной инспекцией труда работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

источники получения информации, необходимой для подготовки разъяснения по правовым вопросам, проведения правовых экспертиз по вопросам трудового права (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), современные способы ее поиска и обработки;

понятие, виды, формы, субъекты и порядок подготовки разъяснения по правовым вопросам;

понятие, виды, субъекты и порядок проведения правовых экспертиз;
виды, структуру, содержание и реквизиты документов, оформляющих процедуру дачи разъяснений по правовым вопросам и проведения правовой экспертизы.

Умения: студент может объяснять цели и значение дачи разъяснений и проведения правовых экспертиз по вопросам трудового права;

выделять этапы подготовки разъяснения по правовым вопросам и осуществления правовой экспертизы по вопросам трудового права, планировать их проведение;

выявлять сущность трудовых проблем, по поводу которых дается разъяснение или проводится правовая экспертиза, определять нормы трудового права, подлежащие применению для их разрешения;

определять подходящую для разрешения конкретной трудовой проблемы методику подготовки разъяснения по правовым вопросам и проведения правовой экспертизы в зависимости от их формы и вида;

предлагать минимально один вариант решения трудовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя его правовые последствия;

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

логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь при даче разъяснения по правовым вопросам или проведении правовой экспертизы по вопросам трудового права.

Навыки:

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

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

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

Оценочные средства, используемые для оценки сформированности компетенции:

1. Устный опрос по теоретическим вопросам:

- Понятие, виды и порядок проведения правовых экспертиз;
- Документы, опосредующие проведение правовых экспертиз: виды, структура, содержание, реквизиты;
- Понятие, виды, формы и порядок проведения правового консультирования;
- Информирование и консультирование государственной инспекцией труда работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Деятельность юридических служб и консультаций профессиональных союзов;
- Документальное оформление правового консультирования по вопросам трудового права.

2. Практические задания:

2.1. Ситуационные задачи:

2.1.1. Техник Петров, заключивший ученический договор на переобучение с отрывом от производства, был направлен на курсы менеджеров, организованные ООО «Престиж». При этом он полагал, что на время обучения ему будет сохранен прежний средний заработок. Однако, получив заработную плату, Петров обнаружил, что расчет с

ним произведен в размере установленного федеральным законом МРОТ. Главный бухгалтер разъяснила, что ученикам выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором. В тексте договора Петрова предусмотрено обучение за счет средств работодателя, а также содержится обязательство работника проработать по полученной профессии соответствующий срок, но условие о размере стипендии отсутствует. Поэтому оплата произведена по нормам ТК РФ. Не согласившись с изложенными доводами, Петров обратился за консультацией в ГИТ.

Каков порядок предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

Сформулируйте существо трудово-правовой проблемы в данной ситуации. Определите источники необходимой трудово-правовой информации, подходящие для ее разрешения, способы ее поиска и получения. Сформулируйте перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, различные варианты ее решения, объяснив правовые последствия каждого из них.

2.1.2. Иванов, являясь работником АО «Цветметстрой», пришел на личный прием в прокуратуру с устной жалобой на действия работодателя. В жалобе он указал, что проходил у работодателя предварительный и периодические медицинские осмотры за свой счет, приобретал спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещал ему только половину стоимости одежды.

Установите, в чем заключается существо трудово-правовой проблемы в данной ситуации, какие нормы трудового права подлежат применению для ее разрешения.

Определите перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, какие документы необходимо проанализировать.

В какой форме (устной или письменной) целесообразно дать гражданину разъяснения положений трудового законодательства? Сформулируйте их содержание.

2.1.3. Штукатур-маляр Бухтеева подала директору ОАО «Новый век» заявление с просьбой перевести ее в соответствии с медицинским заключением на более легкую работу по причине беременности. Руководитель ей отказал, ссылаясь на отсутствие вакантных рабочих мест на строительной площадке, и предложил взять отпуск без сохранения заработной платы. Бухтеева обратилась в юридическую службу профсоюза для получения консультации.

Установите, в чем заключается существо трудово-правовой проблемы в данной ситуации, какие нормы трудового права подлежат применению для ее разрешения.

Определите перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, какие документы необходимо проанализировать.

В какой форме (устной или письменной) целесообразно дать Бухтеевой консультацию по вопросу применения норм трудового права? Сформулируйте их содержание.

2.1.4. Москвина с 1 февраля 2014 г. работала в ОАО «Оптико-механический завод» в должности юрисконсульта на условиях бессрочного трудового договора.

Приказом генерального директора от 13 сентября 2014 г. в штатное расписание внесены изменения, в том числе исключена занимаемая Москвиной должность, при этом установлено, что новое штатное расписание вводится в действие с 15 ноября 2014 г.

17 сентября 2014 г. уведомлением от 14 сентября 2014 г. Москвина проинформирована о сокращении занимаемой ею должности и об имеющихся вакантных должностях (всего 6 единиц), а также об увольнении с работы в случае отказа от перевода на предлагаемые должности.

19 сентября 2014 г. Москвина сообщила работодателю о своей беременности и несогласии с проводимыми мероприятиями по сокращению штата работников. Однако 8 октября 2014 г. работодателю стало известно о прерывании беременности.

21 декабря 2014 г. на основании приказа от 20 декабря 2014 г. Москвина была уволена с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — по сокращению штата работников.

Будучи не согласной с увольнением, до подачи иска в суд Москвина обратилась к адвокату за оказанием юридической помощи. На консультации она рассказала, что по результатам ультразвукового исследования (УЗИ), проведенного 25 декабря 2014 г., а также анализа крови в ООО «Клиника 365», осуществленного 25 декабря 2014 г., у нее на показанную дату наступила повторная беременность, срок которой составил 4—5 недель. На ее письменное обращение работодатель ответил, что по состоянию на ноябрь 2014 г. он обладал сведениями о прерывании беременности Москвиной и вплоть до издания приказа от 20 декабря 2014 г. о ее увольнении не был уведомлен о повторной беременности.

Установите, в чем заключается существо трудовых проблемы в данной ситуации, какие нормы трудового права подлежат применению для ее разрешения.

Определите перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, какие документы необходимо проанализировать.

В какой форме (устной или письменной) целесообразно дать Москвиной разъяснения положений трудового законодательства? Сформулируйте их содержание.

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

В марте Филимонов был уволен за совершение прогула, так как три дня не выходил на работу без уважительных причин, тем самым сорвав прием больных. Филимонов обратился в юридическую компанию за консультацией.

Установите, в чем заключается существо трудовых проблемы в данной ситуации, какие нормы трудового права подлежат применению для ее разрешения.

Определите перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, какие документы необходимо проанализировать.

В какой форме (устной или письменной) целесообразно дать гражданину разъяснения положений трудового законодательства? Сформулируйте их содержание.

2.1.6. Брянцев был принят на работу продавцом-консультантом в ООО «М-Видео». С ним и другими работниками был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации в ООО «М-Видео» была обнаружена пропажа 11 единиц компьютерной техники. В связи с этим на работников была возложена материальная ответственность и произведено взыскание из заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, работники обратились в адвокатскую контору за консультацией. На деловой встрече с адвокатами они рассказали, что один из них (Брянцев) на момент заключения договора о полной материальной ответственности не достиг возраста 18 лет, но в момент инвентаризации ему уже исполнилось 18 лет. Кроме того, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым.

Установите, в чем заключается существо трудовых проблемы в данной ситуации, какие нормы трудового права подлежат применению для ее разрешения.

Определите перечень вопросов, подлежащих разрешению в данной ситуации, какие документы необходимо проанализировать.

В какой форме (устной или письменной) целесообразно дать гражданину разъяснения положений трудового законодательства? Сформулируйте их содержание.

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

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

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

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

Трудовым договором, заключенным с Буравлевым, установлен гибкий график работы истца с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в соответствии с которым по согласованию между работником и работодателем рабочий день может начинаться в промежутке между 6.30 ч и 9.30 ч, а заканчиваться в период с 17.00 до 20.00 ч. Фиксированное время (основная часть рабочего дня, когда сотрудник должен в обязательном порядке присутствовать на работе) устанавливается с 9.30 до 17.00 ч. При этом время обеденного перерыва, а также рабочее место не определено ни трудовым договором, ни дополнительным соглашением к нему.

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

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

Каковы особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей?

Как определяется рабочее место водителя автомобиля?

2.1.8. В соответствии с трудовым договором бухгалтеру Степанченко был установлен режим гибкого рабочего времени: она должна была выработать 40-часовую норму рабочих часов в удобное для себя время с 9.00 до 20.00 ч пять дней в неделю. Однако две недели подряд она не выработывала недельную норму рабочего времени, заявив о том, что успеет отработать недостающие часы в течение месяца. Ей объявили выговор и отменили работу в режиме гибкого рабочего времени. Степанченко, не подчинившись приказу, вышла на работу спустя три часа после общеустановленного начала рабочего дня и была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли увольнение Степанченко?

Сформулируйте вопросы в Минтруд России относительно применения положений ст. 102 ТК РФ.

Составьте ответ Минтруда России на поставленные вопросы. Каким документом он должен быть оформлен? Каково его оформление, структура и содержание?

2.1.9. В ОАО «Экспресс» было принято новое Положение об оплате труда, в котором предусматривалось две системы оплаты труда в зависимости от срока трудового договора. Работникам, согласившимся на заключение срочного трудового договора на срок до трех лет, оклад устанавливался в размере, увеличенном вдвое по сравнению с работниками, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Указанные работники принимались на работу без испытательного срока. Работникам, принятым по трудовому договору на неопределенный срок, всем без исключения устанавливался испытательный срок с уменьшением оклада на этот период на 30%. Система премирования по результатам работы была предусмотрена только для работников, заключивших срочный трудовой договор.

Оцените соответствие Положения об оплате труда ОАО «Экспресс» требованиям трудового законодательства.

Сформулируйте вопросы в Роструд относительно применения соответствующих положений трудового законодательства.

Составьте ответ Роструда на поставленные вопросы. Каким документом он должен быть оформлен? Каково его оформление, структура и содержание?

2.2. Иные практические задания:

2.2.1. Подготовьте проект правового заключения по законопроекту, проекту Указа Президента РФ, проекту Постановления Правительства РФ, касающимся регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Конкретный вид проекта нормативного правового акта определяется студентом самостоятельно. Документ подберите на Федеральном портале проектов нормативных актов (проект законопроекта может быть найден также на официальном сайте Государственной Думы РФ). В проекте правового заключения необходимо отразить следующие сведения:

- 1) реквизиты проекта нормативного правового акта;
- 2) повод проведения правовой экспертизы;
- 3) предмет правового регулирования и его соответствие сфере ведения субъекта Российской Федерации, совместного ведения Российской Федерации и субъекта Российской Федерации или ведения Российской Федерации, установленной Конституцией Российской Федерации и ТК РФ;
- 4) состояние правового регулирования в данной сфере (перечень нормативных правовых актов, на соответствие которым рассматривается проект нормативного правового акта), необходимость и достаточность проекта нормативного правового акта для урегулирования общественных отношений;
- 5) оценка компетенции принимающего проект нормативного правового акта органа государственной власти Российской Федерации;
- 6) вывод о соответствии/несоответствии содержания проекта нормативного правового акта Конституции Российской Федерации и трудовому законодательству;
- 7) оценка формы и текста проекта нормативного правового акта на соответствие правилам юридической техники.

2.2.2. Подготовьте проект правового заключения по действующему нормативному правовому акту Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или конкретного работодателя, касающемуся регулирования трудовых или непосредственно связанных с ними отношений. Документ подберите в любом доступном источнике (правовые системы «Консультант Плюс», «Кодекс», «Гарант», официальные интернет-порталы правовой информации, официальные интернет-сайты конкретных работодателей и другие).

Конкретный вид нормативного правового акта определяется студентом самостоятельно. В проекте правового заключения необходимо отразить следующие сведения:

- 1) реквизиты нормативного правового акта;
- 2) повод проведения правовой экспертизы;
- 3) предмет правового регулирования и его соответствие сфере ведения субъекта Российской Федерации, совместного ведения Российской Федерации и субъекта Российской Федерации или ведения Российской Федерации, установленной Конституцией Российской Федерации и ТК РФ;
- 4) состояние правового регулирования в данной сфере (перечень нормативных правовых актов, на соответствие которым рассматривается нормативный правовой акт), необходимость и достаточность нормативного правового акта для урегулирования общественных отношений;
- 5) оценка компетенции принявшего нормативного правового акта органа государственной власти Российской Федерации или субъекта Российской Федерации;
- 6) вывод о соответствии/несоответствии содержания нормативного правового акта Конституции Российской Федерации и трудовому законодательству;
- 7) оценка порядка обнародования (опубликования) нормативного правового акта при наличии сведений об обнародовании (опубликовании) нормативного правового акта;
- 8) оценка формы и текста нормативного правового акта на соответствие правилам юридической техники.

2.2.3. Подготовьте проект правового заключения на трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору, ученический договор, договор о полной материальной ответственности, ненормативный приказ конкретного работодателя или других индивидуальных правоприменительных актов в сфере труда. Конкретный документ представляется студентам преподавателем.

В проекте правового заключения необходимо отразить следующие сведения:

- 1) перечень и реквизиты представленных на правовую экспертизу документов;
- 2) вопросы, поставленные для разрешения конкретной правовой ситуации;
- 3) фактические обстоятельства;
- 4) содержание и результаты исследований с указанием примененных методов;
- 5) оценка результатов исследований, обоснование и формулировка выводов по поставленным вопросам.

3. Деловая игра:

Сценарий для проведения деловой игры:

Студенты делятся на две группы. Первая группа представляет группу работников, вторая – юридическую консультацию первичной профсоюзной организации, членами которой данные работники являются.

ООО «Автошина» обратилось в суд с требованием о взыскании с коллектива работников недостачу. В исковом заявлении указано, что работники работали продавцами-консультантами и с ними был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам проведенной инвентаризации товарно-материальных ценностей была выявлена недостача автомобильных шин. По мнению работодателя, она была допущена по вине работников.

Работники, получив копию искового заявления и приложенных к нему документов, обратились в юридическую консультацию первичной профсоюзной организации, членами которой они являются, с заявлением об оказании юридической помощи в виде консультирования по трудовым вопросам, связанным с привлечением их к материальной ответственности. В своем заявлении работники указали, что они не согласны с предъявленными к ним исковыми требованиями работодателя, поскольку шины находились не только в торговом зале и на складе, но и на лестнице между этажами. При этом отдельного учета по местам хранения не велось, а также не осуществлялось

видеонаблюдение в торговом зале. Кроме того, в складских помещениях, расположенных в подвале, наряду с автошинами работодателя хранились автошины другой организации.

Работники юридической консультации первичной профсоюзной организации принимают заявление к рассмотрению, изучают представленные работниками ООО «Автошина» документы, дают им устную консультацию.

В ходе подготовки к деловой игре студентам необходимо изучить:

- 1) источники получения трудовправовой информации, необходимой для проведения правового консультирования, современные способы ее поиска и обработки;
- 2) виды правового консультирования;
- 3) формы правового консультирования;
- 4) методику проведения правового консультирования;
- 5) виды документов, оформляющих процедуру проведения правового консультирования;

б) порядок проведения консультирования по правовым вопросам юридическими консультациями профессиональных союзов на примере положений, содержащихся в ТК РФ, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», Постановлении Исполнительного комитета ФНПР от 20.11.2012 № 6-10 «Об утверждении Примерного положения о юридической консультации членской организации ФНПР», Постановления Исполнительного комитета ФНПР от 26.05.2015 № 4-12 «Об утверждении Положения о Юридической консультации ФНПР».

В ходе игры студенты, представляющие группу работников, должны:

- 1) составить заявление об оказании юридической помощи;
- 2) определить перечень документов, которые необходимо приложить к данному заявлению;
- 3) ответить на поставленные работниками юридической службы первичной профсоюзной организации вопросы, подлежащие разрешению в конкретной ситуации;
- 4) задавать юридической службе первичной профсоюзной организации уточняющие вопросы.

Студенты, представляющие юридическую службу первичной профсоюзной организации, должны:

- 1) выслушать устное изложение существа обращения работников организации;
- 2) квалифицировать трудовправовую проблему в конкретной ситуации;
- 3) выбрать подходящий в данной ситуации вид и форму правового консультирования;
- 4) определить источники получения трудовправовой информации, необходимой для проведения правового консультирования в данном случае, способы ее поиска и обработки;
- 5) определить методику проведения правового консультирования;
- 6) изучить представленные работниками документы;
- 7) определить, какие представленные работниками документы относятся к существу заявления, какие документы необходимо работникам представить дополнительно;
- 8) составить перечень вопросов, подлежащих разрешению в конкретной ситуации;
- 9) установить нормы трудового права, подлежащие применению;
- 10) сформулировать варианты решения конкретной ситуации, устно изложить их обратившемуся за юридической помощью работникам;
- 11) объяснить правовые последствия каждого из предложенных вариантов решения конкретной ситуации;
- 12) определить виды документов, которыми необходимо оформить процедуру проведения правового консультирования в данном случае.

Критерии освоения компетенции:

«пороговый уровень» (удовлетворительно) – студент характеризует порядок проведения правовой экспертизы в конкретной ситуации, в том числе называет ее цели, значение, этапы, вид по одному основанию классификации, определяет один документ, которым она может быть оформлена, называя требования, предъявляемые к его оформлению, содержанию и структуре;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам в конкретной ситуации, в том числе называет его цели, значение, этапы, вид по одному основанию классификации, одну допустимую форму и один документ, которым оно может быть оформлено;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам на примере его проведения юридическими службами/консультациями профессиональных союзов в объеме, изложенном в ТК РФ и основной литературе;

характеризует порядок информирования и консультирования государственной инспекцией труда работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в объеме, изложенном в ТК РФ и основной литературе;

квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения определяет один источник необходимой трудовой информации, один способ ее поиска и обработки, ставит три вопроса, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, формулирует один вариант ее решения, объясняя его правовые последствия, логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь.

«базовый уровень» (хорошо) – студент характеризует порядок проведения правовой экспертизы в конкретной ситуации, в том числе называет ее цели, значение, этапы, вид по двум основаниям классификации, определяет два документа, которыми она может быть оформлена, называя требования, предъявляемые к их оформлению, содержанию и структуре;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам в конкретной ситуации, в том числе называет его цели, значение, этапы, вид по двум основаниям классификации, две допустимые формы и два документа, которыми оно может быть оформлено;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам на примере его проведения юридическими службами/консультациями профессиональных союзов в объеме, изложенном в ТК РФ, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» и основной литературе;

характеризует порядок информирования и консультирования государственной инспекцией труда работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в объеме, изложенном в ТК РФ, Федеральном законе от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», Постановлении Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» и основной литературе;

квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения определяет два источника необходимой трудовой информации, два способа ее поиска и обработки, ставит пять вопросов, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, формулирует два варианта ее решения, объясняя правовые последствия каждого из них, логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь.

«повышенный уровень» (отлично) – студент характеризует порядок проведения правовой экспертизы в конкретной ситуации, в том числе называет ее цели, значение, этапы, вид по трем основаниям классификации, определяет три и более документа, которыми она может быть оформлена, называя требования, предъявляемые к их оформлению, содержанию и структуре;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам в конкретной ситуации, в том числе называет его цели, значение, этапы, вид по трем основаниям классификации, три допустимые формы и три и более документа, которыми оно может быть оформлено;

характеризует порядок подготовки и дачи разъяснения по правовым вопросам на примере его проведения юридическими службами/консультациями профессиональных союзов в объеме, изложенном в ТК РФ, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», основной, дополнительной литературе и/или локальных нормативных актах конкретных профессиональных союзов (например, Постановления Исполнительного комитета ФНПР от 20.11.2012 № 6-10 «Об утверждении Примерного положения о юридической консультации членской организации ФНПР», Постановления Исполнительного комитета ФНПР от 26.05.2015 № 4-12 «Об утверждении Положения о Юридической консультации ФНПР»);

характеризует порядок информирования и консультирования государственной инспекцией труда работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в объеме, изложенном в ТК РФ, Федеральном законе от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», Постановлении Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости», Приказе Минтруда России от 03.09.2014 № 603н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», основной и дополнительной литературе;

квалифицирует трудовую проблему в конкретной ситуации, для ее разрешения определяет три и более источника необходимой трудовой информации, три и более способа ее поиска и обработки, ставит семь и более вопросов, подлежащих разрешению в конкретной ситуации, формулирует три и более вариантов ее решения, объясняя правовые последствия каждого из них, логически верно, аргументированно и ясно строит устную и письменную речь.

6.2. Фонд оценочных средств по дисциплине для промежуточной аттестации.

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

Оценочные средства:

1. Теоретические вопросы для подготовки к сдаче 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. Оформление привлечения к сверхурочной работе и установления работнику ненормированного рабочего дня.
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.

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. Заключение и оформление трудового договора. Оформление приема на работу.
6. Последствия несоблюдения письменной формы трудового договора, невключения в трудовой договор сведений и обязательных условий.
7. Последствия невключения в трудовой договор условия о дате начала работы.
8. Порядок изменения трудового договора. Последствия незаконного перевода работника.
9. Порядок прекращения и оформления прекращения трудового договора.
10. Последствия незаконного увольнения работника. Изменение основания и формулировки причины увольнения.
11. Правила увольнения работника по дисциплинарным основаниям.
12. Соотношение порядка и оформления привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
13. Оформление установления сокращенного рабочего времени или неполного рабочего времени работнику.
14. Оформление привлечения к сверхурочной работе и установления работнику ненормированного рабочего дня.
15. Реализация права на отпуск при увольнении, особенности оформления увольнения. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
16. Право на использование и порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.
17. Отпуска без сохранения заработной платы: порядок предоставления, последствия использования такого отпуска.
18. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Правовые последствия задержки выплаты заработной платы.
19. Порядок (способы) взыскания ущерба с виновного работника. Документы, сопровождающие процедуру привлечения работника к материальной ответственности.
20. Определение размера ущерба и порядок привлечения к материальной ответственности работодателя.
21. Договоры о полной материальной ответственности работников (виды, порядок, условия заключения).
22. Возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника (ст. ст. 57, 207, 249 ТК РФ).
23. Порядок проведения и документальное оформление специальной оценки условий труда.
24. Порядок рассмотрения несчастных случаев на производстве.
25. Забастовка: право на нее, порядок проведения. Признание забастовки незаконной.
26. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах по заявлению работника и работодателя.

Иные теоретические вопросы:

1. Возникновение трудовых отношений со сложным юридическим составом (случай, порядок, основания).
2. Гарантии, ограничения и запреты при приеме на работу.
3. Характеристика основных государственных гарантий по оплате труда.
4. Случай, 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.

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?

К какому виду стимулирования труда работников можно отнести привлечение работника к дисциплинарной ответственности?

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?

К какому виду стимулирования труда работников можно отнести привлечение работника к 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?

Какие морально-этические они в данной ситуации были нарушены и кем? Каковы правовые последствия их нарушения?

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? Подготовьте правовое заключение.

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.

Определит круг возможных правовых актов, в которых могут быть закреплены трудовые обязанности юрисконсульта?

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?

Какие морально-этические нормы нарушены в данном случае работниками?

Каков порядок увольнения и оформления увольнения работника по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Каковы последствия нарушения этих требований?

Разъясните содержание положений пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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 искимые 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.

3. Тестирование:

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать в неделю:

- а) 30 ч;
- б) 36 ч;
- в) 40 ч;
- г) 42 ч.

2. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в установленном порядке были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими:

а) со дня вынесения судом решения о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями;

б) со дня вступления в законную силу решения суда о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями;

в) со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей;

г) со дня признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору;

д) со дня вынесения государственным инспектором труда предписания об устранении нарушения запрета заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников и инвалидов устанавливается:

- а) федеральным законом;
- б) отраслевым соглашением;
- в) локальными нормативными актами;
- г) трудовым договором;
- д) ТК РФ.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с вредными и опасными условиями труда устанавливается:

- а) по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре;
- б) федеральным законом;
- в) ТК РФ;

г) трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора.

5. Разделение рабочего дня на части вводится работодателем:

- а) по соглашению с работником;
- б) по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) на основании медицинского заключения, представленного работником;
- г) на основании локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его регистрации в соответствующем органе по труду;
- б) со дня подписания его сторонами;
- в) со дня, установленного коллективным договором;

г) со дня его утверждения на общем собрании (конференции) работников.

7. Работой сверх установленной продолжительности рабочего времени считается:

- а) работа по совместительству;
- б) работа в режиме ненормированного рабочего дня;
- в) совмещение профессии (должности);
- г) сверхурочная работа;
- д) сменная работа.

8. Переводом на другую работу является:

- а) постоянное изменение трудовой функции работника;
- б) изменение указанного в трудовом договоре обособленного структурного подразделения, расположенного в той же местности;
- в) изменение не указанного в трудовом договоре обособленного структурного подразделения, расположенного в той же местности;
- г) поручение работнику работы на другом механизме.

9. 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.

10. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- а) с лицами, получающими образование по заочной форме обучения;
- б) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- в) с директором общества с ограниченной ответственностью;
- г) с бухгалтером.

11. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

- а) неудовлетворительного результата испытания;
- б) смены собственника имущества (в отношении мастера производственного участка);
- в) прогула;
- г) совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества до вступления в законную силу приговора суда.

12. Отработанное работником время учитывается работодателем:

- а) в ПВТР;
- б) в графике сменности;
- в) в приказе работодателя;
- г) в таблице учета рабочего времени.

13. Работодатель обязан установить неполное рабочее время:

- а) студенту очной формы обучения;
- б) беременной женщине;
- в) несовершеннолетнему работнику;
- г) опекуну ребенка в возрасте до 14 лет;
- д) инвалиду.

14. Ученический договор с лицами, ищущим работу, или работниками не могут заключать:

- а) работодатель – юридическое лицо (организация);
- б) работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) работодатель – частный нотариус;
- г) работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем.

15. При соблюдении каких в совокупности условий может быть произведено взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя:

- а) сумма причиненного ущерба не превышает средний месячный заработок работника;
- б) сумма причиненного ущерба не превышает минимальный размер оплаты труда;
- в) работник согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб;
- г) распоряжение работодателя сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;
- д) распоряжение работодателя сделано не позднее одного месяца со дня причинения работником ущерба.

16. _____ время - время с 22 часов до 6 часов.

17. _____ - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

18. _____ - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

19. _____ - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

20. _____ - это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Критерии оценивания:

Сдача экзамена состоит из двух этапов:

Первый этап - экзаменационное компьютерное тестирование — **0 - 20 баллов.**

Второй этап - коммуникативный экзамен — **0 - 20 баллов.**

Соблюдение очередности этапов сдачи экзамена независимо от его обязательности во всех случаях является неизменной.

Критерии начисления баллов:

Первый этап - экзамен в форме компьютерного тестирования.

За экзаменационное компьютерное тестирование максимально может быть выставлено **20 баллов.**

Второй этап - коммуникативный экзамен.

Сдача коммуникативного экзамена состоит из двух стадий:

- 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 коммуникативной части 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: 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, 1	Умение при выполнении практического задания использовать акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов: 0 баллов –при выполнении практического задания студент не использовал акты высших судебных органов и/или иные разъяснительные актов; 1 балл – при выполнении практического задания студент использовал акты высших судебных органов и/или иные разъяснительных актов.
0, 1	Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе: 0 баллов – ответ студента построен без учета иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе; 1 балл – ответ студента построен с учетом иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе.
0, 1	Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи: 0 баллов – студент нарушает последовательность в изложении материала,

	отдельные части ответа студента логично не связаны между собой; 1 балл – студент последовательно излагает ответ по решению задачи, все части ответа студента логично связаны между собой.
0, 1	Умение определить, какому субъекту надлежит доказывать обстоятельства, которые имеют значение для решения задачи: 0 баллов – студент при решении задачи не определяет, какому субъекту надлежит доказывать имеющие юридическое значение обстоятельства; 1 балл – студент при решении задачи определяет, какому субъекту 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; 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; 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, 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; 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; 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.
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 определение 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.
0, 1, 2, 3	Умение определить перечень и последовательность совершения трудовправовых юридических действий: 0 баллов – студент не определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий; 1 балл – студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий в рамках ТК РФ; 2 балла - студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3 балла - студент определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов.
0, 1, 2, 3	Умение определить требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий: 0 баллов – студент не определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий; 1 балл – студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ; 2 балла - студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; 3 балла - студент определяет требования, которые предъявляются к порядку совершения трудовправовых юридических действий ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов.
0, 1, 2, 3	Умение определить правовые последствия нарушения порядка совершения

	<p>трудоправовых юридических действий:</p> <p>0 баллов – студент не называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудоправовых юридических действий;</p> <p>1 балл – студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудоправовых юридических действий на уровне ТК РФ;</p> <p>2 балла - студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудоправовых юридических действий на уровне ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>3 балла - студент называет правовые последствия нарушения порядка совершения трудоправовых юридических действий на уровне ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов.</p>
--	--

Балл	Ответ на теоретический вопрос иного вида
0, 1, 2, 3, 4	<p>Знание определение 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;</p> <p>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;</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, 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, 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;</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</p>

	иных разъяснительных актов.
0, 1	Умение логично, последовательно изложить ответ на теоретический вопрос: 0 баллов – студент нарушает последовательность в изложении материала, отдельные части ответа студента логично не связаны между собой; 1 балл – студент последовательно излагает ответ на теоретический вопрос, все части ответа студента логично связаны между собой.
0, 1	Умение определить системную взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права: 0 баллов – студент при ответе не демонстрирует умение определить системную взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права; 1 балл – студент при ответе демонстрирует умение определить системную взаимосвязь характеризуемой категории трудового права с другими категориями трудового права.

**7. Система оценивания по дисциплине:
Очная форма обучения**

Перечень тем/модулей, по которым проводится контрольное мероприятие	Форма и описание контрольного мероприятия	Балловая стоимость контрольного мероприятия и критерии начисления баллов
<p>Темы № 1-18 (модули 1, 2, 3, 4)</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>7. Охрана труда.</p> <p>8. Подготовка и дополнительное профессиональное</p>	<p>Опрос студентов на практических занятиях</p> <p>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, иного практического задания на практическом занятии; - дополнение при ответах на занятии; - участие в дискуссии, деловой игре, работе в 	<p>Максимальный балл – 23 (максимальный балл за 4 семестр – 9 баллов; максимальный балл за 5 семестр – 14 баллов)</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 9 баллов за 4 семестр и не более 14 баллов за 5 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</p>

<p>образование работников. 9. Трудовой договор. 10. Рабочее время. 11. Время отдыха. 12. Оплата и нормирование труда. 13. Гарантии и компенсации. 14. Дисциплина труда. 15. Материальная ответственность сторон трудового договора. 16. Защита трудовых прав и свобод работников. 17. Индивидуальные трудовые споры. 18. Коллективные трудовые споры.</p>	<p>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. 3. Для аудиторных контрольных мероприятий: В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы на бумажном носителе допускается.</p>	<p>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); 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); 0 баллов- неправильный ответ/решение практического задания. Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.</p>
<p>Темы № 1-7 (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. 7. Охрана труда.</p>	<p>Письменная теоретическая контрольная работа 1. Контрольная работа состоит из 2 теоретических вопросов, получаемых каждым студентом в форме самостоятельного билета. 2. В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы и средства нельзя.</p>	<p>Максимальный балл – 6 1. Максимальная оценка за один вопрос – 3 балла. Критерии начисления баллов: 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, приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной и/или дополнительной литературе; - 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/или дополнительной литературе, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов; - определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их</p>

		<p>разграничение/классификацию по двум и более критериям/основаниям (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса);</p> <ul style="list-style-type: none"> - определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса); - при ответе демонстрирует знание ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, примеров актов высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов, основной и/или дополнительной литературы; <p>2 балла – Студент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права; - выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права в рамках объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; - определяет смежные категории/виды характеризуемой категории, осуществляет их разграничение/классификацию по одному критерию/основанию (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса); - определяет перечень и последовательность совершения в конкретной ситуации трудовправовых юридических действий в рамках ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса); - при ответе демонстрирует знание ТК РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; <p>1 балл – Студент;</p> <ul style="list-style-type: none"> - с затруднением воспроизводит определения понятий; - не выделяет признаки и/или особенности характеризуемой категории трудового права; - определяет смежные категории/виды
--	--	--

		<p>характеризуемой категории понятия, но не осуществляет их разграничение/классификацию (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса);</p> <p>- определяет с затруднением перечень необходимых для совершения в конкретной ситуации трудовых юридических действий, но не определяет их последовательность/требования, которые к ним предъявляются ТК РФ (если это необходимо сделать исходя из содержания теоретического вопроса);</p> <p>- ответ студента частично не соответствует ТК РФ;</p> <p>0 баллов - Студент отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует ТК РФ/ответ по содержанию полностью не соответствует теоретическому заданию/ответ дан самостоятельно.</p>
Тема № 9 (Модуль 2) Трудовой договор	<p>Письменная контрольная работа (решение задач)</p> <p>1. Контрольная работа состоит из 2 задач (казусов), получаемых каждым студентом в форме самостоятельного билета.</p> <p>2. В ходе контрольного мероприятия использовать учебные, методические и иные материалы на бумажном носителе допускается.</p>	<p>Максимальный балл – 6</p> <p>1. Максимальная оценка за одну задачу – 3 балла.</p> <p>2. Критерии начисления баллов:</p> <p>0 или 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее трех вопросов);</p> <p>0 или 1 балл – Умение правильно применить норму права и выявить последствия ее нарушения, используя в том числе акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов (при этом неправильным применением норм права считается неприменение норм трудового права, подлежащих применению в конкретной ситуации и/или применение норм трудового права, не подлежащих применению в конкретной ситуации и/или неправильное истолкование нормы трудового права);</p> <p>0 или 1 балл - Соответствие вывода по задаче ее решению.</p>
Темы № 5 (Модуль 1), № 14, 15 (Модуль 3) 5. Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование) 14. Дисциплина труда	<p>Составление пакета юридических документов, опосредующих заключение коллективного договора (4 семестр) и опосредующих привлечение работника к дисциплинарной или</p>	<p>Максимальный балл – 10 (максимальный балл за 4 семестр – 5 баллов; максимальный балл за 5 семестр – 5 баллов)</p> <p>1. Критерии начисления баллов:</p> <p>0 или 1 балл - Соответствие содержания юридических документов сформулированному заданию;</p>

<p>15. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>материальной ответственности (5 семестр)</p> <p>Контрольная работа проводится в форме составления пакета юридических документов, опосредующих заключение коллективного договора (4 семестр) и привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (5 семестр). Пакет (перечень) документов для конкретного студента определяется преподавателем.</p>	<p>0 или 1 балл – Соответствие содержания юридических документов требованиям действующего законодательства;</p> <p>0 или 1 балл – Наличие орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок;</p> <p>0 или 1 балл – Наличие обязательных реквизитов документа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо); - заголовок к тексту; - отметка о наличии приложения (если необходимо); - дата; -подпись. <p>0 или 1 балла – Состав пакета юридических документов:</p> <p>0 баллов –в пакете юридических документов отсутствует один и более документа;</p> <p>1 балл –в пакете юридических документов присутствуют все документы.</p> <p>0 баллов — заимствование всего пакета документов или его части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении решения/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение пакета юридических документов (полностью или частично) у двух и более студентов.</p>
<p>Темы № 1-18 (Модули 1, 2, 3, 4)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Письменная теоретическая контрольная работа в тестовой форме</p> <p>Письменная контрольная работа включает в себя теоретические вопросы в тестовой форме по пройденному материалу. Каждому студенту предоставляется возможность ответить на 30 вопросов, в соответствии со структурой теста и в зависимости от структурных элементов теста.</p> <p>3.В ходе контрольного</p>	<p>Максимальный балл – 15</p> <p>1. Критерии начисления баллов:</p> <p>Шкала выставления баллов не пропорциональная.</p>

занятости и трудоустройства. 7. Охрана труда. 8. подготовка и дополнительное профессиональное образование. 9. Трудовой договор. 10. Рабочее время. 11. Время отдыха. 12. Оплата и нормирование труда. 13. Гарантии и компенсации. 14. Дисциплина труда. 15. Материальная ответственность сторон трудового договора. 16. Защита трудовых прав и свобод работников. 17. Индивидуальные трудовые споры. 18. Коллективные трудовые споры.	мероприятия использовать нормативный материал (в том числе ТК РФ), учебные, методические и иные материалы (в том числе Постановления Пленума Верховного Суда РФ) и средства нельзя , как в бумажном варианте, так и на электронных носителях. При нарушении указанных требований студенту выставляется за контрольное мероприятие 0 баллов.	
---	--	--

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 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 практических 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 общ. ред. С.Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Высшее образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/448913>. — Режим доступа: по подписке.
- 2) Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Высшее образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/450393>. — Режим доступа: по подписке.

9.2. Дополнительная литература:

- 1) Буянова А. В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие / А. В. Буянова, А.Н. Приженникова. — Москва : Оригинал-макет, 2016. — 96 с. — Доступ на сайте ЭБС Проспект. URL: <http://ebs.prospekt.org/book/35590>. — Режим доступа: по подписке.
- 2) Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/432045>. — Режим доступа: по подписке.

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

9.3. Нормативно-правовые и правоприменительные акты:

1. 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. Женеве 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, замещающим 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.

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 «Перспект».

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

9.7 Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows (до 15.02.2024);
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

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

По дисциплине имеются:

- учебно-наглядные пособия:

А) схема по теме «Предмет, метод, система трудового права»;

Б) схема по теме «Социальное партнерство в сфере труда (коллективно-договорное регулирование труда)»;

В) схема по теме «Дисциплина труда»

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, multifunctional устройство