

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор СЗФ РГУП
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

Северо-Западный филиал

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений»
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Набор 2024 г.

**Направление подготовки/специальность:
40.04.01 Юриспруденция
(квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль подготовки/специализация:
Юрист в сфере трудовых правоотношений**

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик: Воронов И.Ю., к.ю.н., доцент, Казакова М.В., к.ю.н.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права (протокол № 10 от 27 марта 2024 г.).

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н. _____

Санкт-Петербург, 2024.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)

«Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений»

для набора 2025 года на 2025-2026 уч.г.

| |
|------------------------------|
| Краткое содержание изменения |
| |

Актуализация выполнена: _____

_____ 2025г.

Зав. кафедрой _____

_____ 2025 г.

Оглавление

| | Наименование разделов | Стр. |
|----|--|-------------|
| | Аннотация рабочей программы | |
| 1. | Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля) | |
| 2. | Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП | |
| 3. | Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы | |
| 4. | Содержание дисциплины (модуля) | |
| 5. | Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) | |
| 6. | Материально-техническое обеспечение | |
| 7. | Карта обеспеченности литературой | |
| 8. | Фонд оценочных средств | |

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений»**

Составитель: Воронов И.Ю, к.ю.н., доцент,
Казакова М.В., к.ю.н.

| | |
|--|---|
| Цель изучения дисциплины | <p>Целью изучения дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» является получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования различных видов скрытых трудовых правоотношений, владение терминологическим и понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений.</p> <p>В результате изучения дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» обучающиеся должны сформировать методологические основы и доктринальные подходы для углубленного понимания правовых предписаний и судебной практики; развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями, умения и навыки по толкованию и применению основополагающих, общих и специальных принципов и норм международного и российского трудового права, содержащихся в различных формах российского и международного трудового права, выработку умения применять принципы и нормы трудового права в конкретных правоприменительных ситуациях, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Знание теоретических и практических подходов в применении основополагающих принципов и норм трудового права при регулировании трудовых правоотношений является необходимым условием для успешного овладения другими смежными дисциплинами магистерской программы: актуальные проблемы трудового права, правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора, правовое регулирование труда отдельных категорий работников, особенности рассмотрения и разрешения споров, возникающих из трудовых правоотношений, трудовое право зарубежных стран и др. Глубокое знание теоретических основ трудового права, в частности, юридического анализа правовой природы и видов скрытых трудовых правоотношений, теории и практики применения принципов и норм трудового права – важнейшие условия соблюдения законности и правопорядка в процессе правового регулирования и защиты трудовых правоотношений в России.</p> |
| Место дисциплины в структуре ОПОП | <p>Учебная дисциплина «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» сдачей зачета.</p> |
| Компетенции, формируемые в | <p>ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых</p> |

| | |
|---|--|
| <p>результате освоения дисциплины (модуля)</p> | <p>актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты ПК-4. Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти</p> |
| <p>Содержание дисциплины (модуля)</p> | <p>Тема 1. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. Тема 2. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы. Тема 3. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России. Тема 4. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики. Тема 5. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда. Тема 6. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации. Тема 7. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ. Тема 8. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания. Тема 9. Проблема заемного труда в России.</p> |
| <p>Общая трудоемкость дисциплины (модуля)</p> | <p>Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.</p> |
| <p>Форма промежуточной аттестации</p> | <p>Зачет</p> |

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти |

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» сдачей зачета..

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 2
Очная форма обучения

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | | |
|--|--------------|------|--------------|-------|
| | зач. ед. | час. | по семестрам | |
| | | | | 3 |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 2 | 72 | | 72 |
| Контактная работа | | 12 | | 12 |
| Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС | | 60 | | 60 |
| Занятия лекционного типа | | 2 | | 2 |
| Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии) | | 10 | | 10 |
| Форма промежуточной аттестации | | | | зачет |

4.

Таблица 2.2.
Заочная форма обучения

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | | |
|--|--------------|------|-----------------|-------|
| | зач. ед. | час. | по семестрам | |
| | | | 3 | 4 |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 2 | 72 | | |
| Контактная работа | | 14 | | 14 |
| Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРСЛекции | | 56 | | 56 |
| Занятия лекционного типа | | 2 | 2 | 2 |
| Занятия семинарского типа, в том числе с практической подготовкой (при наличии) ¹ | | 14 | 2 | 12 |
| Форма промежуточной аттестации (экзамен) | | | | зачет |

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики.

Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Правовая политика Российской Федерации относительно правового регулирования скрытых трудовых правоотношений и защиты прав работника: анализ принципов и норм трудового права. Презумпция трудового правоотношения.

Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Злоупотребление правом в скрытых трудовых правоотношениях.

Анализ Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и 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», судебной практики по трудовым спорам.

Тема 2. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы.

¹ Указывается количество часов занятий семинарского типа, которые организуется как практические занятия, предусматривают проведение практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, обеспечивающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Анализ научных точек зрения относительно оснований возникновения и изменения трудовых правоотношений в России.

Основания возникновения трудовых правоотношений. Анализ правотворческий и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ.

Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 3 ст. 16 ТК РФ и части 4 ст. 58 ТК РФ. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».

Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.

Правотворческие и правоприменительные вопросы изменения трудовых правоотношений. Анализ судебной практики по трудовым спорам.

Тема 3. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

Юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Скрытое трудовое правоотношение как вид трудового правоотношения.

Виды скрытых трудовых правоотношений в России. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Фактическое допущение работника к работе при последующем не заключении трудового договора. Заемный труд. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.

Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам.

Тема 4. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики.

Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Вопросы применения к трудовым правоотношениям в России основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права.

Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Значение актов Международной организации труда для регулирования трудовых правоотношений в России. Признаки скрытых трудовых правоотношений в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении».

Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.

Тема 5. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11

Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда.

Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения.

Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.

Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях.

Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых.

Тема 6. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.

«Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом. Вопросы фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Установление судом факта трудового правоотношения.

Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с фактическим допущением работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора.

Тема 7. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ.

Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора. Установление факта трудового правоотношения.

Анализ способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в судебной практике по трудовым спорам, связанным со скрытыми трудовыми правоотношениями.

Тема 8. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания.

Юридический анализ норм части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ. Легальные признаки трудового правоотношения и их правоприменительное значение. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 2 ст. 15 и части 3 ст. 16 ТК РФ.

Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.

Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора и вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора. Понятие «деловые качества работника» (ст. 64 ТК РФ).

Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и требований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).

Анализ судебной практики по трудовым спорам Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).

Тема 9. Проблема заемного труда в России.

Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.

Запрещение заемного труда в России. Модели фактического использования заемного труда в России. Правовая политика в отношении заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проектов Федеральных законов о заемном труде. Проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».

Заемный труд как вид скрытых трудовых правоотношений. Юридическая природа договора с заемным работником. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда. Злоупотребление правом со стороны работодателя при использовании заемного труда в России.

Характер и структура лизингового правоотношения. Анализ концепции «расщепленного» работодателя. «Схемы» лизинга персонала.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

| № | Раздел | ≡ | ∪ | ○ | ∞ | в том числе | Наименование |
|---|--------|---|---|---|---|-------------|--------------|
|---|--------|---|---|---|---|-------------|--------------|

| | дисциплины, тема | | | Контактная работа | Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Практическая подготовка | оценочного средства |
|---|---|-------------------|------|-------------------|--|--------------------------|---------------------------|-------------------------|---|
| | | | час. | час. | час. | час. | час. | час. | |
| 1 | Тема 1. Подход к оценке правовых явлений в области трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 2 | Тема 2. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 3 | Тема 3. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 4 | Тема 4. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 5 | Тема 5. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; деловая (ролевая) игра; |
| 6 | Тема 6. Заключение | ПК- | 8 | 2 | 6 | | 2 | | вопросы для |

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|-------------------------|----|----|----|--|---|----|---|
| | гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда. | 3, ПК-4, ПК-5. | | | | | | | семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 7 | Тема 7. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания; |
| 8 | Тема 8. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | вопросы для семинара; |
| 9 | Тема 9. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | решение ситуационных задач; |
| 10 | Тема 10. Проблема замкнутого труда в России. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | Вопросы для зачёта; |
| ВСЕГО | | | 72 | 12 | 60 | | 2 | 10 | |

Таблица 3.2. для студентов заочной формы обучения

| № | Раздел | п | с | о | б | в том числе | | Наименование |
|---|--------|---|---|---|---|-------------|--|--------------|
|---|--------|---|---|---|---|-------------|--|--------------|

| | дисциплины, тема | | | Контактная работа | Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Практическая подготовка | оценочного средства |
|---|---|-------------------|------|-------------------|--|--------------------------|---------------------------|-------------------------|---|
| | | | час. | час. | час. | час. | час. | час. | |
| 1 | Тема 1. Подход к оценке правовых явлений в области трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 2 | Тема 2. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 3 | Тема 3. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 4 | Тема 4. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 5 | Тема 5. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; деловая (ролевая) игра; |
| 6 | Тема 6. Заключение | ПК- | 8 | 2 | 6 | | 2 | | вопросы для |

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|-------------------------|----|----|----|--|---|----|---|
| | гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда. | 3, ПК-4, ПК-5. | | | | | | | семинара; решение ситуационных задач; Вопросы для зачёта; тестовые задания; эссе |
| 7 | Тема 7. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания; |
| 8 | Тема 8. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | вопросы для семинара; |
| 9 | Тема 9. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | 2 | 5 | | 2 | | решение ситуационных задач; |
| 10 | Тема 10. Проблема замкнутого труда в России. | ПК-3, ПК-4, ПК-5. | 7 | | 7 | | | | Вопросы для зачёта; |
| ВСЕГО | | | 72 | 12 | 60 | | 2 | 10 | |

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

| № темы дисциплины | Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение | Кол-во часов |
|---|---|---------------------|
| Тема 1. Подход к оценке правовых явлений в области трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. | <p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права. Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма. Исторические предпосылки позитивистского правопонимания в России. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.</p> <p>Оценка трудовых правоотношений с точки зрения юснатурализма. Влияние либертарной концепции на российское трудовое право и правоприменительную практику. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.</p> <p>Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Границы трудового права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Нормативное и договорное регулирование трудовых правоотношений. Тенденции развития российского трудового права.</p> <p>Проблема соотношения понятий «источники трудового права» и «формы трудового права». Соотношение международных и внутригосударственных форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> | 7 |
| Тема 2. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. | <p>Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Правовая политика Российской Федерации относительно правового регулирования скрытых трудовых правоотношений и защиты прав работника: анализ принципов и норм трудового права. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Злоупотребление правом в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».</p> <p>Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ,</p> | 7 |

| | | |
|---|---|---|
| | Верховного Суда РФ, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и 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», судебной практики по трудовым спорам. | |
| Тема 3. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы. | <p>Анализ научных точек зрения относительно оснований возникновения и изменения трудовых правоотношений в России.</p> <p>Основания возникновения трудовых правоотношений. Анализ правотворческий и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ. Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 3 ст. 16 ТК РФ и части 4 ст. 58 ТК РФ. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».</p> <p>Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы изменения трудовых правоотношений. Анализ судебной практики по трудовым спорам.</p> | 7 |
| Тема 4. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России. | <p>Юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Скрытое трудовое правоотношение как вид трудового правоотношения.</p> <p>Виды скрытых трудовых правоотношений в России. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Фактическое допущение работника к работе при последующем не заключении трудового договора. Заемный труд. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.</p> <p>Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам.</p> | 4 |
| Тема 5. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоот- | Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Вопросы применения к трудовым правоотношениям в России основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы | 7 |

| | | |
|--|---|---|
| <p>ношении» для российской правоприменительной практики.</p> | <p>трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».</p> <p>Значение актов Международной организации труда для регулирования трудовых правоотношений в России. Признаки скрытых трудовых правоотношений в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.</p> | |
| <p>Тема 6. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда.</p> | <p>Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения.</p> <p>Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения. Анализ понятий «переквалификация гражданско-правового правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых.</p> | 6 |
| <p>Тема 7. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> | <p>Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>«Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом. Вопросы фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Установление судом факта трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федера-</p> | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>ции.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с фактическим допущением работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора.</p> | |
| <p>Тема 8. Способы защиты трудовых прав и правых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями.</p> <p>Юридический анализ ст. 352 ТК РФ.</p> | <p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правых интересов в сфере труда, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора. Установление факта трудового правоотношения. Анализ способов защиты трудовых прав и правых интересов в сфере труда, используемые в судебной практике по трудовым спорам, связанным со скрытыми трудовыми правоотношениями.</p> | 5 |
| <p>Тема 9. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания.</p> | <p>Юридический анализ норм части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ. Легальные признаки трудового правоотношения и их правоприменительное значение. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 2 ст. 15 и части 3 ст. 16 ТК РФ.</p> <p>Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.</p> <p>Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора и вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).</p> <p>Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора. Понятие «деловые качества работника» (ст. 64 ТК РФ).</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и тре-</p> | 5 |

| | | |
|--|--|----|
| | <p>бований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p> | |
| Тема 10. Проблема заемного труда в России. | <p>Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.</p> <p>Запрещение заемного труда в России. Модели фактического использования заемного труда в России. Правовая политика в отношении заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проектов Федеральных законов о заемном труде. Проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».</p> <p>Заемный труд как вид скрытых трудовых правоотношений. Юридическая природа договора с заемным работником. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда. Злоупотребление правом со стороны работодателя при использовании заемного труда в России.</p> <p>Характер и структура лизингового правоотношения. Анализ концепции «расщепленного» работодателя. «Схемы» лизинга персонала.</p> | 7 |
| Итого | | 60 |

Таблица 4.2
для студентов заочной формы обучения

| № темы дисциплины | Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение | Кол-во часов |
|---|---|---------------------|
| Тема 1. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. | <p>Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Правовая политика Российской Федерации относительно правового регулирования скрытых трудовых правоотношений и защиты прав работника: анализ принципов и норм трудового права. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Злоупотребление правом в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные</p> | 9 |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».</p> <p>Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и 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», судебной практики по трудовым спорам.</p> | |
| <p>Тема 2. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы.</p> | <p>Анализ научных точек зрения относительно оснований возникновения и изменения трудовых правоотношений в России.</p> <p>Основания возникновения трудовых правоотношений. Анализ правотворческий и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ.</p> <p>Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.</p> <p>Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 3 ст. 16 ТК РФ и части 4 ст. 58 ТК РФ. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».</p> <p>Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы изменения трудовых правоотношений. Анализ судебной практики по трудовым спорам.</p> | 9 |
| <p>Тема 3. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотноше-</p> | <p>Юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Скрытое трудовое правоотношение как вид трудового правоотношения.</p> | 9 |

| | | |
|--|--|----------|
| <p>ний в России.</p> | <p>Виды скрытых трудовых правоотношений в России. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Фактическое допущение работника к работе при последующем не заключении трудового договора. Заемный труд. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам.</p> | |
| <p>Тема 4. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики.</p> | <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Вопросы применения к трудовым правоотношениям в России основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации». Значение актов Международной организации труда для регулирования трудовых правоотношений в России. Признаки скрытых трудовых правоотношений в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.</p> | <p>9</p> |
| <p>Тема 5. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового ко-</p> | <p>Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в</p> | <p>9</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>декса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда.</p> | <p>трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых.</p> | |
| <p>Тема 6. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> | <p>Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>«Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом. Вопросы фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Установление судом факта трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с фактическим допущением работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора.</p> | 9 |
| <p>Тема 7. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ.</p> | <p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии зако-</p> | 9 |

| | | |
|---|--|----|
| | <p>на. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора. Установление факта трудового правоотношения.</p> <p>Анализ способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в судебной практике по трудовым спорам, связанным со скрытыми трудовыми правоотношениями.</p> | |
| <p>Тема 8. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания.</p> | <p>Юридический анализ норм части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ. Легальные признаки трудового правоотношения и их правоприменительное значение. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 2 ст. 15 и части 3 ст. 16 ТК РФ.</p> <p>Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.</p> <p>Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора и вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).</p> <p>Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора. Понятие «деловые качества работника» (ст. 64 ТК РФ).</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и требований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p> | 9 |
| <p>Тема 9. Проблема заемного труда в России.</p> | <p>Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации</p> | 11 |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.</p> <p>Запрещение заемного труда в России. Модели фактического использования заемного труда в России. Правовая политика в отношении заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проектов Федеральных законов о заемном труде. Проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».</p> <p>Заемный труд как вид скрытых трудовых правоотношений. Юридическая природа договора с заемным работником. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда. Злоупотребление правом со стороны работодателя при использовании заемного труда в России.</p> <p>Характер и структура лизингового правоотношения. Анализ концепции «расщепленного» работодателя. «Схемы» лизинга персонала.</p> | |
|--|--|--|

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

Структура учебного курса дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых отношений» обусловлена развитием общественных отношений, поиском бизнеса альтернативы трудовым отношениям.

Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обуче-

ние магистрантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают квалификационный экзамен в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к зачету магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к зачету содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний, проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический

материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа магистрантов включает: изучение нормативных правовых актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, обзоров судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, судов субъектов Российской Федерации, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на вопросы, выносимые на зачет.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, зачету, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотносить со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Справочник кадровика» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;

- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную

позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых отношений» имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры из практики работы конкретных организаций.

Большое значение при изучении документационного обеспечения управления персоналом имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на рассматриваемый вопрос. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса Российской Федерации. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и др. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения.

При написании рефератов и докладов магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российском государственном университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Консультант Плюс», «Гарант», «Кодекс».

2.1. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература дается преподавателем в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников, планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;

в-пятых, прочитать текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения;

наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

неразрешённый вопрос;

равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;

выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу. При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два;

обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи;

установить регламент выступлений;

обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию).

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I. Подготовительный этап включает:

выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;

подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

подбор дискуссионных. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;

подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

определение понятийного аппарата (тезауруса);

краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;

перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);

разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;

заключительную речь модератора;

оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио-видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;

консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);

подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола».

II. Дискуссионный этап состоит из:

выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.

К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:

избегай общих фраз;

ориентируйся на цель (задачу);

умей слушать;

будь активен в беседе;

будь краток;

осуществляй конструктивную критику;

не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.

Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола»;

проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы;

выступления диспутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется:

формулировать дополнительные вопросы;

ответы на дискуссионные вопросы;

подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

подведение заключительных итогов ведущим;

выработку рекомендаций или решений;

установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практиче-

ские позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2.4. Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

4. Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых отношений» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно:

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

| Категории магистрантов | Формы |
|--|---|
| С нарушением слуха | в печатной форме; в форме электронного документа; |
| С нарушением зрения | в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; |

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета, 25 декабря 1993 г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря

Конвенция МОТ № 181 О частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.),

Рекомендация МОТ № 198 О трудовом правоотношении (Женева, 15 июня 2006 г.),
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»// СЗ РФ. 2013, № 52 (часть I), ст. 6986,

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1,

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3448.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2036.

Федеральный закон от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1127.

Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Постановление Правительства Российской Федерации от 21.01.2015 № 29 «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации»

Постановление Правительства РФ от 25.06.2021 N 1008 "Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за выполнением частным агентством занятости требований аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)"

Официальные акты высших судебных органов

Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации" // Экономика и жизнь", № 38, сентябрь, 2009 (бухгалтерское приложение),

Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2014 N 1094-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации"

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. № 247. 28.12.1995.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. № 244. 02.12.2003.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 29.11.2006.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 5, май, 2011.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации 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, № 7, июль, 2015,

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" // Бюллетень Верховного Суда РФ", № 2, февраль, 2016,

Постановление Пленум Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 7, июль, 2018,

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2022,

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 14.11.2018) (ред. от 26.12.2018) // Бюллетень Верховного Суда РФ", № 5-6, май, 2019,

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 09.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 4, апрель, 2021,

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключенным трудовым договором (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)//Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, июнь, 2022.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля) Ресурсы сети Интернет

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ksrf.ru),
- 7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),
- 8) официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),
- 9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),
- 10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации www.https://mintrud.gov.ru),
- 11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
- 12) официальный сайт Социального фонда Российской Федерации (www.fss.ru),
- 13) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

| № п./п | Наименование | Адрес в сети Интернет |
|--------|-----------------------------------|--|
| | Электронные библиотечные системы* | |
| 1 | ZNANIUM.COM | http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут |
| 2 | ЭБС ЮРАЙТ | www.biblio-online.ru коллекция РГУП |
| 3 | ЭБС «BOOK.ru» | www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент |
| 4 | EastViewInformationServices | www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы) |
| 5 | НЦР РУКОНТ | http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы) |
| | Интернет ресурсы | |

| | | |
|---|---|---|
| 6 | Информационно-образовательный портал РГУП | www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП |
| 7 | Система электронного обучения Фемида | www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки |
| 8 | Правовые системы | Гарант, Консультант, Кодекс |
| 9 | Официальный сайт Университета | www.rgup.ru |

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

б. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

| № п\п | Наименование дисциплины (модуля), практик В соответствии с учебным планом | Наименование учебных кабинетов, лабораторий мастерских и других помещений для реализации ОПОП | Оснащенность учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП | Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа |
|-----------|---|---|--|--|
| Б1.В.В7.2 | Правовое регулирование | г. Санкт-Петербург, | 110 посадочных мест | Windows 10 – бессрочная |

| | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|
| | скрытых трудовых отношений | <p>Александровский парк д. 5 литера А</p> <p>Учебная аудитория № 108 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)</p> | <p>Стол-парта учебный – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringer» 500А» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1шт.</p> | <p>Microsoftoffice 2007 – № лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б/н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с 01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021</p> |
|--|----------------------------|--|--|--|

*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

1. Карта обеспеченности литературой

Кафедра ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль: Юрист в сфере трудовых отношений

Дисциплина: «Правовое регулирование скрытых трудовых отношений»

Курс: 2

| Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц | Вид издания | |
|---|---|--|
| | ЭБС (указать ссылку) | Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза |
| 1 | 2 | 3 |
| Основная литература | | |
| Актуальные проблемы трудового права: учебник / Н.Л. Лютов, под ред. — Москва : Проспект, 2017. — 688 с. — ISBN 978-5-392-21797-7. | https://www.book.ru/ | |
| Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. В 3 томах: Советский период. Становление и развитие трудового права Российской Федерации. Развитие трудового права Российской Федерации / Снигирева И.О. - М. :Русайнс, 2016. - 260 с. - 303 с. - 296 с. | https://www.book.ru/ | |
| Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Норма: ИНФРА-М, 2016. - 255 с | http://znanium.com | |
| Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика / Петров А.Я. - М. : Проспект, 2017. - 580 с. | https://www.book.ru/ | |

Дополнительная литература

| | | |
|--|---|--|
| Буянова М.О. Трудовые споры : учебник / М.О. Буянова. - М. : РГ-Пресс, 2020. - 555 с. - ISBN 978-5-9988-1046-6. | 67.99(2)7 - П30 | |
| Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. | https://biblio-online.ru | |
| Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения) / Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 509 с. | | |
| Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права / Смирнов Д.А. - М. : Проспект, 2016. - 152 с. | https://www.book.ru/ (2015) | |
| Зайцева О.Б. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития : монография / Зайцева О.Б. , Тулупова Ю.Г. - М. : Проспект, 2016. - 111 с | https://www.book.ru/ | |
| Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : монография / Князева Н.А. - М. : Юрлитинформ, 2016. - 173 с. - | | |
| Морозов П.Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза / Морозов П.Е. , Чанышев А.С. - М. : Проспект, 2017. - 336 с. | https://www.book.ru/ | |
| Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие / Морозов П.Е. - М. : Проспект, 2017. - 143 с. | https://www.book.ru/ | |
| Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. | https://biblio-online.ru | |
| Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. | https://biblio-online.ru | |

| | | |
|--|---|--|
| Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие / П.Е. Морозов. — Москва : Проспект, 2017. — 144 с. — ISBN 978-5-392-21101-2. | https://www.book.ru/ | |
| Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3. | https://www.book.ru/ | |
| Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю.Головиной, Н.Л. Лютова - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 256 с.: 60x90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-91768-678-3 | http://znanium.com | |
| Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников :практ. пособие / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. | https://biblio-online.ru | |
| Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации : монография / | | |
| Е.А. Ершова. - М. : РАП, 2009. - 450 с. | http://znanium.com | |
| Судебная практика по трудовым спорам / Гусов К.Н.,ФединВ.В.,ЕгороваО.А.,Агафонова Г.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. - 330 с. | https://www.book.ru/book/916436 | |
| Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3. | http://www.book.ru/book/916722 | |

Зав. библиотекой _____
Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|-------|---|---|--|
| 1. | Тема 1. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |
| 2. | Тема 2. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |
| 3. | Тема 3. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |
| 4. | Тема 4. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; |
| 5. | Тема 5. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |
| 6. | Тема 6. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |

| | | | |
|----|--|------------------|--|
| | Российской Федерации. | | |
| 7. | Тема 7. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |
| 8. | Тема 8. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; |
| 9. | Тема 9. Проблема заемного труда в России. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 | вопросы для семинара; круглый стол; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе |

8.2.Оценочные средства

Оценочное средство Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти |

2. Тема семинара:

| № темы дисциплины | Вопросы семинара | Код компетенции (части) компетенции |
|--|---|-------------------------------------|
| Тема 1. Скрытые трудовые правоотношения – самая актуальная | Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Презумпция трудового правоотношения. | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|--|---|-------------------------|
| <p>альная проблема трудового права: анализ правовых актов и российской правоприменительной практики.</p> | <p>Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Злоупотребление правом в скрытых трудовых правоотношениях.</p> | |
| <p>Тема 2. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений: правотворческие и правоприменительные вопросы.</p> | <p>Основания возникновения трудовых правоотношений. Анализ правотворческих и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ. Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения трудового правоотношения. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 3 ст. 16 ТК РФ и части 4 ст. 58 ТК РФ. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения». Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |
| <p>Тема 3. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> | <p>Юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Скрытое трудовое правоотношение как вид трудового правоотношения. Виды скрытых трудовых правоотношений в России: заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых; фактическое допущение работника к работе при последующем не заключении трудового договора; заемный труд. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях.</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |
| <p>Тема 4. Международно-правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений. Юридическое значение Рекоменда-</p> | <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Вопросы применения к трудовым правоот-</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| <p>ции МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской правоприменительной практики.</p> | <p>ношениям в России основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Значение актов Международной организации труда для регулирования трудовых правоотношений в России. Признаки скрытых трудовых правоотношений в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении».</p> <p>Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.</p> | |
| <p>Тема 5. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда.</p> | <p>Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения.</p> <p>Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения.</p> <p>Переквалификация гражданского правоотношения в трудовое и переквалификация гражданско-правового договора в трудовой.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях.</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |
| <p>Тема 6. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового</p> | <p>Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>«Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом.</p> <p>Вопросы фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| <p>кодекса Российской Федерации.</p> | <p>это представителя. Установление судом факта трудового правоотношения. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> | |
| <p>Тема 7. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ.</p> | <p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора. Установление факта трудового правоотношения. Анализ способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в судебной практике по трудовым спорам, связанным со скрытыми трудовыми правоотношениями.</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |
| <p>Тема 8. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративно-го правопонимания.</p> | <p>Юридический анализ норм части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ. Легальные признаки трудового правоотношения и их правоприменительное значение. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 2 ст. 15 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам. Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой спор».</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |

| | | |
|--|--|-------------------------|
| | <p>ношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора и вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).</p> <p>Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора. Понятие «деловые качества работника» (ст. 64 ТК РФ).</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и требований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).</p> | |
| <p>Тема 9. Проблема заемного труда в России.</p> | <p>Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.</p> <p>Запрещение заемного труда в России. Модели фактического использования заемного труда в России. Правовая политика в отношении заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проектов Федеральных законов о заемном труде. Проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».</p> <p>Заемный труд как вид скрытых трудовых правоотношений. Юридическая природа договора с заемным работником. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда. Злоупотребление правом со стороны работодателя при использовании заемного труда в России.</p> <p>Характер и структура лизингового правоотношения. Анализ концепции «расщепленного» работодателя. «Схемы» лизинга персонала.</p> | <p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p> |

3. Критерии оценивания:

| Критерии | Баллы |
|---|-------|
| Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий. | 1,5 |
| Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий. | 1 |
| Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий. | 0,5 |
| обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи. | 0 |

Оценочное средство Перечень тем для круглого стола

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти |

- 2.

| № п/п | Тема | Код компетенции (части компетенции) |
|-------|--|-------------------------------------|
| 1. | Скрытые трудовые отношения и необходимость гибкого регулирования | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|----|---|------------------|
| 2. | Концепция нестандартных форм занятости (non-standard forms of employment - NSFЕ) | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 3. | Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

2. Критерии оценивания:

| Критерии | Баллы | | | |
|--|-------|---|---|---|
| | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности. | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Масштабность, глубина и оригинальность суждений Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Активность в обсуждении | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Умение вести дискуссию | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Умение отстаивать свое мнение | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Общая культура и эрудиция | 0 | 1 | 2 | 3 |

0 – критерий не отражён

1 – недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах

3 – критерий отражен полностью

Оценочное средство Темы эссе

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти |

2. Темы эссе

| № п/п | Задания | Код компетенции (части) компетенции |
|-------|--|-------------------------------------|
| 1. | Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 2. | Заемный труд: судебная практика и современное законодательство | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|----|---|------------------|
| 3. | Гибкость регулирования трудовых отношений | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
|----|---|------------------|

3. Критерии оценивания:

| Критерии | Баллы |
|--|-------|
| <p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p> | 5 |
| <p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p> | 4 |
| <p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p> | 3 |
| <p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p> | 2 |

Оценочное средство. Ситуационные задачи

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением |

| | | |
|---|-------|--|
| | | трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти |

2. Ситуационные задачи (типовое задание)

| № п/п | Задание | Код компетенции (части) компетенции |
|-------|---|-------------------------------------|
| 1. | <p>Квалификация признаков трудового правоотношения, скрытые трудовые правоотношения, заключение трудового договора.</p> <p>Задача 1.</p> <p>На унитарное предприятие обратились с заявлением о приеме на работу для заключения трудового договора следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 9 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Армии РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник университета.</p> <p>Какие документы должны представить все вышеуказанные лица и в каких нормативных правовых актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 2. | <p>Задача 2.</p> <p>Между работником Елфимовым и ООО был подписан трудовой договор. Работник не вышел на работу в первый рабочий день. Работодатель объявил день невыхода работника прогулом и поставил вопрос перед кадровой службой об увольнении Елфимова за прогул.</p> <p>Правомерно ли требование работодателя в данном случае? Если нет, то как правильно расстаться с таким работником?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 1. | <p>Задача 3.</p> <p>В трудовом договоре с работником Заказным указано, что работодатель (АО) не вправе уволить работника по собственной инициативе по сокращению численности или штата работников в течение года с даты заключения договора.</p> <p>Соответствует ли такое условие трудового договора положениям ТК РФ?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 2. | <p>Задача 4.</p> <p>Работодатель планирует подписать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Он обратился в юридическую службу с вопросом: Нужно ли в дополнительных соглашениях указывать все реквизиты сторон полностью, как это предусмотрено для трудовых договоров, или достаточно указать Ф.И.О. работника и наименование работодателя?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|----|---|---------------------|
| 3. | <p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: доцента кафедры университета; врача детской поликлиники; токаря-инструментальщика предприятия; главного бухгалтера коммерческого банка?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 4. | <p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-геодезиста, лаборанта в геологическую лабораторию и мастера-бурильщика потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства о последнем роде занятий. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 5. | <p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>С Андреевой был заключен трудовой договор о ее работе в ООО в качестве экономиста, без условия об испытании. Однако в приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – экономиста, размер заработной платы и указано, что она принята на работу с испытанием на срок один месяц. 17 апреля Андрееву ознакомили с приказом о расторжении с ней трудового договора как не выдержавшей испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил работодатель?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 6. | <p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Мосяков был принят на работу с 1апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 28 марта, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы – 1 апреля. 30 апреля с Мосяковымбыл расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока расторгнуть трудовой договор?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 7. | <p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Гражданин Хамов был направлен к работодателю (ООО) органом службы занятости. В направлении органа службы занятости работодателем было указано, что Хамов принимается на работу с испытательным сроком один месяц. На следующий день Хамов приступил к исполнению трудовых обязанностей, трудовой договор с ним в этот день оформлен не был. На следующий день после этого работодатель предложил работнику подписать трудовой договор, в соответствии с которым работник принимается на работу с испытательным сроком один месяц. Хамов от подписания данного трудового договора отказался и потребовал, чтобы его приняли на работу без испытательного срока. Работодатель полагает, что он вправе установить работнику испытательный срок, так как работник был осведомлен, что принимается на</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|-----|---|---------------------|
| | <p>работу с условием об испытании, поскольку это было указано работодателем в направлении, выданном службой занятости.</p> <p>Соответствует ли позиция работодателя нормам ТК РФ?</p> | |
| 8. | <p>Задача 10.</p> <p>С инженером-технологом ГУП Алешкиным 8 июня был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в федеральное унитарное предприятие по письменному запросу ФУП. 10 июня Алешкин явился в ФУП, руководитель которого отказал ему в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведением сокращения численности и штата работников ФУП. Алешкин обратился в суд.</p> <p>Прав ли руководитель ФУП? Какое решение примет суд?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 9. | <p>Задача 11.</p> <p>При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности конструктора научно-исследовательского института директор института предложил включить в договор следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; об обязательстве Борисова не работать по совместительству у другого работодателя; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный и другие виды отпусков; об обязательстве Борисова воздерживаться от участия в забастовках. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Соответствуют ли условия трудового договора трудовому законодательству?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 10. | <p>Задача 12.</p> <p>При заключении трудового договора с Бабакиной о ее работе в должности заместителя главного редактора руководитель внес предложение включить в указанный договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Бабакина в период работы воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в других издательствах; Бабакина после увольнения (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой работы у другого работодателя в сфере издательской деятельности; работодатель при увольнении Бабакиной обязуется выплачивать ей ежемесячно ранее получаемую заработную плату до истечения шести месяцев после увольнения при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности данной организации.</p> <p>Правомерны ли действия сторон трудового договора?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 11. | <p>Задача 13.</p> <p>Козлов был принят на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Иванова, за которым в соответствии с ТК РФ сохранялось рабочее место. Однако до выхода на работу Иванов уволился по собственному желанию.</p> <p>Становится ли срочный трудовой договор с Козловым бессрочным, если отсутствующий работник Иванов уволился до выхода на ра-</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|-----|--|---------------------|
| | боту? | |
| 12. | <p align="center">Задача 14.</p> <p>Одно из требований к вакантной должности, которое руководитель ООО закрепил на локальном уровне, - стаж работы по специальности не менее 10 лет. Среди документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, нет <u>трудовой книжки</u>.</p> <p>Вправе ли руководитель требовать подтверждения стажа у кандидата на должность по внешнему совместительству? Правомерен ли отказ в трудоустройстве соискателю - внешнему совместителю со ссылкой на то, что соискатель не подтвердил стаж, необходимый для занятия должности?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 13. | <p align="center">Задача 15.</p> <p>Работодатель отказа в трудоустройстве соискателю Каримову, который ранее уже работал в организации, но уволился по собственному желанию, только на том основании, что в период работы его неоднократно привлекали к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Является ли отказ в трудоустройстве по этому основанию отказом, связанным с деловыми качествами соискателя?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 14. | <p align="center">Задача 16.</p> <p>Организация (ПАО) приняла на работу Кузнецова, бывшего работника регионального таможенного органа (начальника отдела телекоммуникации) и не уведомила об этом таможенный орган. Прокурор обратился в суд с иском к организации о возложении на нее обязанности расторгнуть трудовой договор.</p> <p>Правомерны ли такие требования прокурора?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 15. | <p align="center">Задача 17.</p> <p>Техник ГУП Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с отказом Костина приказом генерального директора он был уволен с работы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о персонале. На основании Положения генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками АО срочных трудовых договоров. По мнению ответчика, в результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.</p> <p>Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 16. | <p align="center">Задача 18.</p> <p>16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окон-</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|-----|---|---------------------|
| | <p>чания 11 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу.</p> <p>Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Прав ли директор ресторана?</p> | |
| 17. | <p style="text-align: center;">Задача 19.</p> <p>Вновь принятый в ООО работник Лацейко предъявил <u>трудовую книжку</u>, в которой отсутствуют две страницы. При этом порядок заполнения и внесение записей соответствуют установленным правилам.</p> <p>Может ли специалист кадровой службы принять такую трудовую книжку?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 18. | <p style="text-align: center;">Задача 20.</p> <p>На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знаний шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в выборный орган первичной профсоюзной организации жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что отсутствует письменный трудовой договор, но подпись Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием имеется.</p> <p>Каков порядок установления испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 19. | <p style="text-align: center;">Задача 21.</p> <p>В ООО были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков – на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков – на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко – также на неполный рабочий день, поскольку она имеет ребенка в возрасте пяти лет. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Руководитель отказал всем, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).</p> <p>Являются ли указанные работники совместителями? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск?</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |
| 20. | <p style="text-align: center;">Задача 22.</p> <p>Максимова обратилась к директору бара «Плакучая ива» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу бара, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней предоставить все необходимые документы, в частности медицинскую справку о прохождении медосмотра. Через неделю, получив документы Максимовой, директор узнал, что Максимова беременна, и отстранил ее от работы. Свое решение он мотивировал тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом генерального директора ООО, одним из филиалов которого и является бар, а поскольку</p> | ПК-3; ПК-4; ПК-5 |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Правомерны ли действия директора филиала? Какое решение следует принять по иску Максимовой?</p> | |
|--|---|--|

Оценочное средство. Примерные тестовые задания

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти |

2. Тестовые задания

ПК-3 Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

Задание 1

S: Соответствие между видом срочного трудового договора и моментом его расторжения:

L1: Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы

L2: Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

L3: Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ

L4: Трудовой договор, заключенный с руководителем организации

R1: Завершение работы

R2: Выход на работу временно отсутствующего работника

R3: Истечение определенного сезона

R4: Истечение срока трудового договора

Задание 2

S: Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае ...

-: сокращения численности (штата) работников

-: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

+: прогула

-: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

ПК-4 Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Задание 1

S: Дисциплинарное взыскание в виде увольнения применяется не позднее ...

+: одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

Задание 2

S: Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, считается день, когда ...

+: непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном дисциплинарном проступке, при этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания

-: фактически совершен проступок

-: о совершенном проступке стало известно лицу, наделенному правом налагать дисциплинарные взыскания

-: о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю

ПК-5 Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Задание 1

S: Соответствие между записями в трудовой книжке и классификацией оснований прекращения трудового договора:

L1: Расторгнут по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ)

L2: Уволен по собственному желанию (п.3 ст. 77 ТК РФ)

L3: Уволен в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

L4: Трудовой договор прекращен в связи призывом на военную службу (п.1 ст. 83 ТК РФ)

R1: Соглашение сторон

R2: Инициатива работника

R3: Инициатива работодателя

R4: Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Задание 2

S: Для приема на работу по совместительству требуется...

-: согласие работодателя с основного места работы

-: согласие работодателя с основного места работы и с работы по совместительству

+: соглашение между работником и работодателем, принимающим на работу по совместительству

-: соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству, и работодателем с основного места работы

Оценочное средство. Вопросы для зачета

| № п/п | Код компетенции | Название |
|-------|-----------------|--|
| 1 | ПК-3. | Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты |
| 2 | ПК-4. | Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права |
| 3 | ПК-5. | Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти |

2. Вопросы для зачета

1. Юридическая природа и значение для регулирования трудовых правоотношений постановлений Европейского Суда по правам человека.
2. Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.
3. Признаки и презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении».
4. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации.
5. Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.
6. Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения. Анализ правотворческий и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ.
7. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».
8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.
9. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения.
10. Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора.

11. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения.
12. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 4 статьи 11 и ст. 19.1 ТК РФ.
13. Правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Правотворческие вопросы ст. 15 ТК РФ.
14. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.
15. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.
16. «Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом.
17. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
18. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.
19. Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении.
20. Презумпция трудового правоотношения, ее закрепление в международных и российских правовых актах.
21. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора.
22. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.
23. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора (место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор).
24. Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.
25. Юридические гарантии при заключении трудового договора.
26. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора.
27. Форма трудового договора. Оформление трудового договора.
28. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора с позиции интегративного правопонимания.
29. Установление судом факта трудового правоотношения.
30. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
31. Правотворческие и правоприменительные вопросы ст.ст. 61, 64 и 67 Трудового кодекса Российской Федерации.
32. Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.
33. Международный опыт заемного труда.
34. Юридическая природа договора с заемным работником.
35. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда.
36. Характер и структура лизингового правоотношения.
37. Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

1. Критерии оценивания:

| Требования к результатам освоения дисциплины | Оценка или зачет |
|--|----------------------------|
| материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства. | <i>отлично</i> |
| материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение. | <i>хорошо</i> |
| в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом. | <i>удовлетворительно</i> |
| основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения. | <i>неудовлетворительно</i> |

Итоговая оценка знаний магистров осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых магистрами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

| № п/п | Вид отчетности | Баллы |
|-------|--|---|
| 1. | Оценка качества работы магистра в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.) | До 26 баллов учебная работа на занятиях |
| 2. | Посещаемость учебных занятий | До 14 баллов посещаемость |
| 3. | Зачет | До 60 баллов |
| | Итого | До 100 баллов |

Непосредственно на зачете магистр может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

51-60 баллов – отлично

41-50 баллов – хорошо

16-40 баллов – удовлетворительно

15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырех-балльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на дифференцированном зачете по шкале:

80-100 баллов – отлично

59-79 баллов – хорошо

37-58 баллов – удовлетворительно

36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных магистром в ходе семестровой работы и полученных на дифференцированном зачете – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.