

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 труда отдельных категорий работников»
(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 (-и): Созанова М.В., к.ю.н.
Пугачёва Н.В., доцент кафедры гражданского права, к.ю.н.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права (протокол № 10 от 27.03.2024 г.).

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

Санкт-Петербург, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)

«Правовое регулирование труда отдельных категорий работников»

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора года на-уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: Пугачёва Н.В., к.ю.н., доцент кафедры гражданского права
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ » _____ 2025 г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« _ » _____ 2025 г.

ПОДПИСЬ

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	6
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	7
4.	Содержание дисциплины (модуля)	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	12
6.	Материально-техническое обеспечение	28
7.	Карта обеспеченности литературой	31
8.	Фонд оценочных средств	33

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Правовое регулирование труда отдельных категорий работников»**

Авторы-составители:

Созанова М.В., к.ю.н.

Пугачёва Н.В., доцент кафедры гражданского права, к.ю.н.

<p>Цель изучения дисциплины</p>	<p>Целью освоения дисциплины «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» является получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none">- понимание современного состояния и тенденций развития дифференцированного подхода к регулированию труда отдельных категорий работников;- формирование комплексного представления о правовом регулировании отдельных категорий работников;- систематизация знаний в этой области;- осознание необходимости принятия дифференцированных норм в отношении регулирования труда определенного круга лиц для эффективного управления персоналом;- углубленное изучение проблем дифференциации в правовом регулировании труда отдельных категорий работников с учетом современных реалий. <p>В результате изучения дисциплины «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» обучающиеся должны:</p> <ul style="list-style-type: none">- развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями,- приобрести знания содержания института трудового договора применительно к правовому регулированию труда отдельных категорий работников, умения и навыки по толкованию и применению норм трудового права, умения применять положения трудового законодательства в конкретных правоприменительных ситуациях. <p>Знание правового регулирования заключения, изменения и прекращения трудового договора с различными категориями работников является необходимым условием для успешного овладения другими смежными дисциплинами магистерской программы, теории и практики его применения, что является важнейшим условием соблюдения законности в процессе правоприменительной деятельности.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ОПОП</p>	<p>Учебная дисциплина «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование труда отдельных</p>

	<p>категорий работников» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» сдачей экзамена.</p> <p>Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права.</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)</p>	<p>ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты</p> <p>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</p> <p>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</p>
<p>Содержание дисциплины (модуля)</p>	<p>Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическими особенностями.</p> <p>Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса.</p> <p>Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем.</p> <p>Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности.</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины (модуля)</p>	<p>Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.</p>
<p>Форма промежуточной аттестации</p>	<p>Экзамен</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, судах, 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 труда отдельных категорий работников» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» сдачей экзамена.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормативного права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.

Магистрант, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы бакалавриата, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере труда, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

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	3	108		108
Контактная работа		20		20
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС Лекции		88		88
Занятия лекционного типа		4		4
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		16		16
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			2	3
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108		3
Контактная работа		16		
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС Лекции		92		
Занятия лекционного типа		4	2	2
Занятия семинарского типа, в том числе с практической подготовкой (при наличии) ¹		12	2	12
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их с психофизиологическими особенностями

Единство и дифференциация правового регулирования труда. Факторы дифференциации. Регулирование труда инвалидов. Понятие лиц с семейными обязанностями. Гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством в отношении женщин и лиц с

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.

семейными обязанностями. Ограничения в применении труда женщин. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте восемнадцати лет. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.

Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса

Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате. Рабочее время и время отдыха лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Вахтовый метод организации работ. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работах вахтовым методом. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Правовое регулирование трудовых отношений работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения РФ. Труд иностранных работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем

Особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и на сезонные работы. Понятие временных и сезонных работ. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников. Совместительство. Особенности приема на работу по совместительству. Продолжительность рабочего времени при совместительстве. Особенности оплаты труда. Отпуск при работе по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора при совместительстве. Правовой статус руководителя организации. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Особенности изменения и прекращения трудового договора с руководителем организации. Материальная ответственность руководителя организации. Особенности регулирования труда надомников. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности приема на работу дистанционных работников. Содержание трудового договора с дистанционным работником. Организация рабочего времени дистанционных работников. Особенность охраны труда дистанционных работников. Прекращение трудового договора с дистанционными работниками. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя-физического лица. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом. Срок договора. Режим труда и отдыха и другие особенности. Особенности регулирования труда в религиозных организациях.

Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности

Правовое регулирование труда работников транспорта. Особенности приема на работу работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников транспорта. Особенности регулирования труда лиц, принятых на подземные работы. Особенности приема на подземные работы. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах и другие особенности их труда. Специфика регулирования труда спортсменов и тренеров. Понятие спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами. Изменение и прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам. Научные и педагогические работники. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения и прекращения трудового договора. Режим рабочего времени. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый и длительный отпуск. Особенности регулирования труда медицинских работников. Особенности регулирования труда творческих работников.

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

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час	час	час	час	час	
1	Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическим и особенностями.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Особенности	ПК-	27	5	22	1	4		вопросы для

	регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем	3, ПК-4, ПК-5.							семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			108	20	88	4	16		

Таблица 3.2. для студентов заочной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	в том числе						Наименование оценочного средства
			Общая трудоёмкость дисциплины	Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
			час	час	час	час	час	час	
1	Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическим и особенностями.	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Особенности регулирования труда лиц,	ПК-3,	27	5	22	1	4		вопросы для семинара;

	обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем	ПК-4, ПК-5.						решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности	ПК-3, ПК-4, ПК-5.	27	5	22	1	4	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			108	20	88	4	16	

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическими особенностями.	Единство и дифференциация правового регулирования труда. Факторы дифференциации. Регулирование труда инвалидов. Гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничения в применении труда женщин. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями. Перевод на другую работу беременных женщин. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Лица с семейными обязанностями: понятие, время отдыха, гарантии. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте восемнадцати лет. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.	22
Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом	Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда. Районный коэффициент,	22

<p>осуществления трудового процесса</p>	<p>процентная надбавка к заработной плате. Рабочее время и время отдыха лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Вахтовый метод организации работ. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работах вахтовым методом. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Время отдыха. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Правовое регулирование трудовых отношений работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения РФ. Труд иностранных работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).</p>	
<p>Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем</p>	<p>Особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и на сезонные работы. Понятие временных и сезонных работ. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников. Совместительство и совмещение профессий. Особенности приема на работу по совместительству. Продолжительность рабочего времени при совместительстве. Особенности оплаты труда. Отпуск при работе по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора при совместительстве. Правовой статус руководителя организации. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Особенности изменения и прекращения трудового договора с руководителем организации. Рабочее время и время отдыха руководителя организации. Материальная ответственность руководителя организации. Особенности регулирования труда надомников. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками. Особенности регулирования труда</p>	<p>22</p>

	<p>дистанционных работников. Особенности приема на работу дистанционных работников. Содержание трудового договора с дистанционным работником. Организация рабочего времени дистанционных работников. Особенность охраны труда дистанционных работников. Прекращение трудового договора с дистанционными работниками. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя-физического лица. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом. Срок договора. Режим труда и отдыха и другие особенности. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей - некоммерческих организаций. Особенности регулирования труда в религиозных организациях.</p>	
<p>Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности</p>	<p>Правовое регулирование труда работников транспорта. Особенности приема на работу работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников транспорта. Особенности регулирования труда лиц, принятых на подземные работы. Особенности приема на подземные работы. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах и другие особенности их труда. Специфика регулирования труда спортсменов и тренеров. Понятие спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами. Изменение и прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам. Научные и педагогические работники. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения и прекращения трудового договора. Режим рабочего времени. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый и длительный отпуск. Особенности регулирования труда медицинских работников. Особенности регулирования труда творческих работников. Особенности регулирования труда иных категорий работников.</p>	22

*Таблица 4.2
для студентов заочной формы обучения*

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное	Кол-во
--------	---------------------------------------	--------

дисциплины	изучение	часов
<p>Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическими особенностями.</p>	<p>Единство и дифференциация правового регулирования труда. Факторы дифференциации. Регулирование труда инвалидов. Гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничения в применении труда женщин. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями. Перевод на другую работу беременных женщин. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Лица с семейными обязанностями: понятие, время отдыха, гарантии. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте восемнадцати лет. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.</p>	22
<p>Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса</p>	<p>Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда. Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате. Рабочее время и время отдыха лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Вахтовый метод организации работ. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работах вахтовым методом. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Время отдыха. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Правовое регулирование трудовых отношений работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения РФ. Труд иностранных работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда</p>	24

	работников (персонала).	
Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем	Особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и на сезонные работы. Понятие временных и сезонных работ. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников. Совместительство и совмещение профессий. Особенности приема на работу по совместительству. Продолжительность рабочего времени при совместительстве. Особенности оплаты труда. Отпуск при работе по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора при совместительстве. Правовой статус руководителя организации. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Особенности изменения и прекращения трудового договора с руководителем организации. Рабочее время и время отдыха руководителя организации. Материальная ответственность руководителя организации. Особенности регулирования труда надомников. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности приема на работу дистанционных работников. Содержание трудового договора с дистанционным работником. Организация рабочего времени дистанционных работников. Особенность охраны труда дистанционных работников. Прекращение трудового договора с дистанционными работниками. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя-физического лица. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом. Срок договора. Режим труда и отдыха и другие особенности. Особенности регулирования труда в религиозных организациях.	22
Тема 4. Особенности регулирования труда лиц,	Правовое регулирование труда работников транспорта. Особенности приема на работу	24

Тематический план

связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности	работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников транспорта. Особенности регулирования труда лиц, принятых на подземные работы. Особенности приема на подземные работы. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах и другие особенности их труда. Специфика регулирования труда спортсменов и тренеров. Понятие спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами. Изменение и прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам. Научные и педагогические работники. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения и прекращения трудового договора. Режим рабочего времени. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый и длительный отпуск. Особенности регулирования труда медицинских работников. Особенности регулирования труда творческих работников.	
--	--	--

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

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

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

Структура учебного курса дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, приобретению практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений.

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 обучение аспирантов 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, письменные работы, 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 экзамену магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к экзамену 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.

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

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, 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 соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс 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», «Законность», «Российская юстиция» 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 этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудовую категорию.

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:

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. самостоятельном кратком изложении 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 использовать справочно-информационные базы «КонсультантПлюс», «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 теоретические и практические аспекты темы. 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, он может обратиться за консультацией 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 необходимо ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, положениями доктрины. В случае если ответы на вопросы, поставленные в задаче, не являются в практике однозначными, необходимо формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

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

Большое значение при изучении дисциплины «Правовое регулирование труда отдельных категорий работников» 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 регионального опыта.

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 определений юридических понятий. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом приведенными правовыми нормами и судебной практикой, относительно доказана ее состоятельность, ответ можно считать полным.

При освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время. 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 приступить 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 РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим

изменениям, магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами «КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс». Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой нормативных правовых актов.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам в рамках темы семинарского занятия, рекомендованной преподавателем. Это 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 занятиях путем разбора основных теоретических вопросов и практического применения норм трудового законодательства. При самостоятельном решении практических задач необходимо уяснить круг вопросов, подлежащих разрешению, найти нормы трудового права, относящиеся к данному делу, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию.

Выбирая тему для написания эссе, необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому, возможно, требуют уточнения, что целесообразно обсудить с преподавателем.

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

- просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;
- составить список источников, планируемых для изучения;
- ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые блоки информации;
- прочитать отмеченные блоки;
- сделать схематичный конспект прочитанного материала;
- выписать ключевые определения, термины и, если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала, записать их с целью обсуждения с преподавателем.

5.4. 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, по возможности, достичь консенсуса.

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

- персонифицированность информации: участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения, которая может возникнуть спонтанно и не до конца точно сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинки ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников;
- полифоничность: в процессе обсуждения 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).

1. 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 дискуссионщиков. 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). 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»

2. 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); умеешь 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;

- ответов 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.

3. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;

- выработку рекомендаций или решений;

- установление общих результатов проводимого мероприятия. Подведение 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.

5.5. 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, на примеры из собственной профессиональной деятельности.

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.

5.6. Методические рекомендации по написанию эссе

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.

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

В освоении дисциплины «Правовое регулирование заработной платы» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумеваются 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).

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

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).
3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря

4. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.
5. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.
6. Конвенция Международной Организации Труда № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.
7. Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (Женева, 28 июня 1952г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.
8. Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23
9. Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. Том 2.
10. Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.). Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23.
11. Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.
12. Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 1982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.
13. Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.
14. Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.
15. Конвенция Международной Организации Труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.
16. Конвенция Международной Организации Труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.
18. Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

- проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993г.// Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.
19. Федеральный закон от 14 апреля 1995 г.«Об общественных объединениях» // Российская газета. 1995. 25 мая.
 20. Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
 21. Федеральный закон от 12 января 1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» // Российская газета. 1996. 20 января.
 22. Федеральный закон от 10.05.2010 г.№ 84-ФЗ «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности» // СЗ РФ. 2010, N 19, ст. 2292
 23. Федеральный Закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. 2000. 21 июня.
 24. Федеральный закон от 7 ноября 2000г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. ст. 4538.
 25. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002 г. № 30 ст. 3032.
 26. Федеральный закон от 10 января 2003г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.
 27. Федеральный закон от 26.09.1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СЗ РФ. 29.09.1997. № 39. Ст. 4465.
 28. Постановление Правительства РФ от 16.12.2021 г.№ 2333 «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» // СЗ РФ.27.12.2021, № 52 (часть I), ст. 9169.
 29. Постановление Правительства РФ 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» // СЗ РФ, 26.01.2015, № 4, ст. 668.
 30. Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000г. № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3966.
 31. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.
 32. Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 2011. № 21. Ст. 2979.
 33. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О Типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» // СЗ РФ, 22.04.2013, № 16, ст. 1958.
 34. Постановление Правительства РФ от 13.03.2013 г. № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственных учреждений, и лицами, замещающими эти должности» //

- Собрание законодательства РФ", 18.03.2013, № 11, ст. 1133.
35. Постановление Правительства РФ от 13.03.2013 № 208 "Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей» // СЗ РФ, 18.03.2013, № 11, ст. 1134.
 36. Постановление Правительства РФ от 02.01.2015 № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ, № 2, 12.01.2015, ст. 515.
 37. Постановление Правительства РФ от 21.04.2010 № 258 "О минимальной продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и об условиях их предоставления работникам представительств Российской Федерации за границей» // СЗ РФ, 26.04.2010, № 17, ст. 2102.
 38. Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. № 911 «О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей // СЗ РФ, 30.12.2002, № 52 (2 ч.), ст. 5220.
 39. Постановление Правительства РФ от 05.08.2015 № 796 «Об утверждении Правил принятия комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации и осуществляющей деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, решения о допуске или недопуске лиц, имевших судимость, к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, а также формы этого решения» // СЗ РФ, 17.08.2015, № 33, ст. 4829.
 40. Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Собрание законодательства РФ", 25.05.2015, № 21, ст. 3105
 41. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ, 15.02.1993, № 7, ст. 566.
 42. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях» // СЗ РФ, № 2, 11.01.1999, ст. 300.
 43. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». // СЗ РФ, 06.03.2000, № 10, ст. 1131.
 44. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ, 27.03.2000, № 13, ст. 1373.
 45. Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. № 911 «О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей» // СЗ РФ, 30.12.2002, № 52 (2 ч.), ст. 5220.
 46. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от

- занимаемой ими должности и (или) специальности» // СЗ РФ, 24.02.2003, № 8, ст. 757.
47. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82 «Основные положения о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР, 1988, № 5.
 48. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 8, 2013.
 49. Приказ Минтруда России от 01.11.2013 № 652н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 5, 03.02.2014.
 50. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2010. № 42.
 51. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» // Российская газета. 2009, 22 мая.
 52. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
 53. Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003г. № 112 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2003. 17 сентября.
 54. Приказ Госкомрыболовства РФ от 8 августа 2003г. № 271 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» // Российская газета. 2003. 2 октября.
 55. Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003г. № 133 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. 2003. 11 сентября.

Акты высших судебных органов

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П по делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса

- Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева // СЗ РФ, 26.12.2011, № 52, ст. 7639.
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25-П по делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки В.Ю. Боровик // СЗ РФ, 05.12.2011, № 49 (ч. 5), ст. 7333.
 3. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31-П по делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой // СЗ РФ, 24.12.2012, № 52, ст. 7571.
 4. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П по делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой // СЗ РФ, 27.02.2012, N 9, ст. 1152.
 5. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П по делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы // СЗ РФ, 29.07.2013, № 30 (часть II), ст. 4189.
 6. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П по делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш // СЗ РФ, 18.12.2017, № 51, ст. 7913.
 7. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других // СЗ РФ, 09.07.2018, № 28, ст. 4286.
 8. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2018 № 37-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.А. Третьяковой // СЗ РФ, 29.10.2018, № 44, ст. 6822.
 9. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П по делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной // СЗ РФ, 26.11.2018, № 48, ст. 7490.
 10. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева // СЗ РФ, 25.05.2020, № 21, ст. 3375.
 11. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.10.2021 № 43-П по делу о проверке конституционности части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л.А. Мининой // СЗ РФ, 18.10.2021, № 42, ст. 7200.
 12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П по делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской // СЗ РФ, 26.06.2023, № 26, ст. 4845.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 1.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 12.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 1.
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, 2007.
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 4, апрель, 2014.
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ", № 7, июль, 2018.

5.9. 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.ks.rfnet.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.mintrud.ru),
11. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
12. Официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации (www.fss.ru),
13. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации (www.pfrf.ru),
14. Официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п	Наименование	Адрес в сети Интернет
Электронные билиотечные 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.

6. 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.В.3.1	Правовое регулирование заработной платы	г. Санкт-Петербург, Александровский парк д. 5 литера А 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)	110 посадочных мест Стол-парта ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringerce 500A» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1шт.	Windows 10 – бессрочная 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
--	--	--	---

*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 труда отдельных категорий работников»

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		
Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / К.Н. Гусов , Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина ; ред. К.Н. Гусов. - М. : Проспект, 2015. - 172 с.		2
Люттов Н.Л., ред. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Люттов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7.	https://www.book.ru/book/922222	1
Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : учебное пособие для вузов / Е. Н. Бородина. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13525-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/519534	

Дополнительная литература		
Жаворонков, Р.Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : монография / Р.Н. Жаворонков . - Москва : У Никитских ворот, 2014. - 302 с.		1
Рузаева, Е.М. Лица с ограниченными возможностями как субъекты трудового права : монография / Е.М. Рузаева, М.М. Рузаев . - Москва : Юрлитинформ, 2014. - 191 с.		2

Маврин С.П., Сафонов В.А., ред. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание. - Москва : Проспект, 2017. - 1165. - Режим доступа: https://www.book.ru . - ISBN 978-5-392-23813-2.	http://www.book.ru/book/922231	1
Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 608 с.	https://znanium.com/catalog/product/1859092	
Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 568 с.	https://znanium.com/catalog/product/1859092	

Зав. библиотекой _____
кафедрой _____

Зав.

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 Специфика правового регулирования труда работников в связи с их с психофизиологическими особенностями.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2.	Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе

8.2.Оценочные средства

Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»

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

№ 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

1. Тема:Заключение, изменение и расторжение трудового договора

2. Концепция игры:

Необходимость продиктована различием субъектов и содержания (условиях) этих видов договоров.

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в организации и заключении трудового договора. Участники игры должны показать знания законов и других нормативных актов, регулирующих индивидуальные трудовые правоотношения и их отличия от гражданско-правовых договоров. Необходимо определить трудовую правосубъектность конкретного вида работодателя: юридическое, физическое лицо и работника. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять документы по трудовым отношениям.

Вопросы деловой игры:

1. Стороны трудового договора: Работодатель как сторона трудового договора. Работник как сторона трудового договора.

2. Содержание (условия) трудового договора:

3. Общий порядок заключения трудового договора, оформление приема на работу.

4. Виды трудовых договоров.
5. Перевод на другую работу (изменение трудовой функции работника).
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника

В процессе игры участвует вся группа магистрантов. Предварительно сообщаются стороны трудового договора: вид работодателя, работника и должность, на которую претендует лицо, ищущее работу.

Деловая игра делится на пять этапов:

I. Подготовка трудового договора.

Каждому магистранту предварительно дается задание подготовить проект трудового договора. Магистранты составляют проект трудового договора в зависимости от субъектов индивидуального трудового правоотношения: конкретного вида работодателя и работника в соответствии с особенностями их трудовой правосубъектности, определяемым трудовым законодательством.

При составлении проекта трудового договора важно, чтобы магистранты правильно квалифицировали условия трудового договора. Необходимо помнить, что условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством

II. Заключение трудового договора

Это основной этап, при котором определяется возможность заключения и правовые последствия отказа в заключении трудового договора.

Преподаватель определяет субъектов трудового договора: часть группы выступает в роли работодателя, часть- в роли работника.

В соответствии с ролью, магистранты совершают ряд действий, производимых при заключения трудового договора:

- предварительные переговоры об условиях договора, предъявление необходимых документов для заключения трудового договора;
- оформление достигнутого соглашения;

Все действия в ходе переговоров по заключению трудового договора совершаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

III. Изменение условий трудового договора.

Составление дополнительного соглашения о переводе работника на другую работу, оформление приказа о переводе, внесение записи о переводе в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности работника.

IV. Расторжение трудового договора.

Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию, прием заявления работодателем, издание приказа об увольнении, внесение записи об увольнении в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности, выдача трудовой книжки и сведений о трудовой деятельности работнику.

III. Подведение итогов

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

Условия трудового договора для деловой игры

№ п/п	Работодатель	Работник	Условия работы	Прим
1.	Физическое лицо	Лицо, достигшее 14 лет	Надомная работа	
2.	ООО	Лицо, достигшее 16 лет	Продавец	
3.	ОАО	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Работа, связанная с командировками	
4.	ЗАО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическое производство	
5.	ГУП	Лицо, достигшее 18 лет	Вахтовый метод работы	
6.	ОАО	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству	
7.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	Сезонная работа	
8.	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Работа на Крайнем Севере	
9.	ООО	Лицо достигшее 18 лет	Главный бухгалтер	
10	Физическое лицо	Лицо, достигшее 15 лет	Грузчик	

11	ОАО	Лицо, достигшее 15 лет	Хим.произв одство	
12	Религиозная организация	Лицо, достигшее 18 лет	Дворник (Совместитель)	
13	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца	
14	Физическое лицо	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля	

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора», в конкретной практической ситуации.

Организация переговоров о трудоустройстве в условиях существования нескольких работодателей. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Документальное сопровождение процесса организации и проведения переговоров о трудоустройстве. Составление трудового договора. Оформление приема на работу. Оформление трудовой книжки. Оформление приказов, дополнительных соглашений, заявлений.

5. Методические материалы по проведению

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Раздел 3.

Постановление Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394 (ред. от 4 сентября 2012 г.) «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (ред. от 09.08.2016) "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" или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ. 2015. № 4. Ст. 668.

Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

6. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий

(кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

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, судах, иных органах публичной власти

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема 1. Специфика правового регулирования труда работников в связи с их психофизиологическими особенностями.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Единство и дифференциация правового регулирования труда. 2. Факторы дифференциации. 3. Регулирование труда инвалидов. 4. Гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничения в применении труда женщин. Рабочее время женщин и лиц с семейными обязанностями. Перевод на другую работу беременных женщин. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Лица с семейными обязанностями: понятие, время отдыха, гарантии. 5. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские 	ПК-3; ПК-4; ПК-5

	<p>осмотры. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников в возрасте восемнадцати лет. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.</p>	
<p>Тема 2. Специфика регулирования, обусловленная природно-климатическими условиями труда работников и местом осуществления трудового процесса</p>	<p>1. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оплата труда. Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате. Рабочее время и время отдыха лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>2. Вахтовый метод организации работ. Общие положения о работе вахтовым методом. Ограничения на работах вахтовым методом. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Время отдыха. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.</p> <p>3. Правовое регулирование трудовых отношений работников, направляемых на работу в дипломатические и консульские учреждения РФ.</p> <p>4. Труд иностранных работников.</p> <p>5. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p>
<p>Тема 3. Особенности регулирования труда лиц, обусловленные спецификой правовой связи работников с работодателем</p>	<p>1. Особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и на сезонные работы. Понятие временных и сезонных работ. Особенности заключения и расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками. Особенности</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5</p>

	<p>регулирования рабочего времени и времени отдыха временных и сезонных работников.</p> <p>2. Совместительство и совмещение профессий. Особенности приема на работу по совместительству. Продолжительность рабочего времени при совместительстве. Особенности оплаты труда. Отпуск при работе по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора при совместительстве.</p> <p>3. Правовой статус руководителя организации. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации. Особенности изменения и прекращения трудового договора с руководителем организации. Рабочее время и время отдыха руководителя организации. Материальная ответственность руководителя организации.</p> <p>4. Особенности регулирования труда надомников. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками.</p> <p>5. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности приема на работу дистанционных работников. Содержание трудового договора с дистанционным работником. Организация рабочего времени дистанционных работников. Особенность охраны труда дистанционных работников. Прекращение трудового договора с дистанционными работниками.</p> <p>6. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя-физического лица. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом. Срок договора. Режим труда и отдыха</p>	
--	--	--

	и другие особенности. 7. Особенности регулирования труда в религиозных организациях.	
Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, связанные с отраслью экономики и видом трудовой деятельности	<p>1. Правовое регулирование труда работников транспорта. Особенности приема на работу работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников транспорта.</p> <p>2. Особенности регулирования труда лиц, принятых на подземные работы. Особенности приема на подземные работы. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах и другие особенности их труда.</p> <p>3. Специфика регулирования труда спортсменов и тренеров. Понятие спортсменов и тренеров. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами. Изменение и прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами. Гарантии и компенсации спортсменам и тренерам.</p> <p>4. Научные и педагогические работники. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения и прекращения трудового договора. Режим рабочего времени. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый и длительный отпуск.</p> <p>5. Особенности регулирования труда медицинских работников.</p> <p>6. Особенности регулирования труда творческих работников.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

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	1

необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	
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

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Скрытые трудовые правоотношения в РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
2.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора	ПК-3; ПК-4; ПК-5
3.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора	ПК-3; ПК-4; ПК-5
4.	Правоприменительные вопросы дисциплинарного взыскания в виде увольнения в трудовом праве	ПК-3; ПК-4; ПК-5
5.	Дискуссионные вопросы изменения условий трудового договора	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, судах, иных органах публичной власти

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Единство и дифференциация в правовом регулировании труда. Факторы дифференциации.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
2.	Срочный трудовой договор.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
3.	Особенности правового регулирования труда работников транспорта.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
4.	Правовое положение иностранных работников.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
5.	Последние изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ, касающиеся регулирования труда отдельных категорий работников.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
6.	Общее и специальное законодательство о труде	ПК-3; ПК-4; ПК-5
7.	Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
8.	Вредность и опасность условий труда, как основание дифференциации правового регулирования труда.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
9.	Специфика регулирования труда научных работников.	ПК-3; ПК-4; ПК-5
10.	Регулирование труда инвалидов и лиц с пониженной трудоспособностью.	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.</p> <p>В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

Оценочное средство Ситуационные задачи (типовое задание)

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

Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Задача 1.</p> <p>Частное агентство занятости направило работника Мутафяна к принимающей стороне на работу с вредными условиями труда. Данное условие не указано в его трудовом договоре с частным агентством. Согласие Мутафяна на направление на такую работу получено в устной форме.</p> <p>Возможно ли направление частным агентством занятости работника к принимающей стороне на работу с вредными условиями труда, если данное условие не указано в его трудовом договоре с непосредственным работодателем?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
2.	<p>Задача 2.</p> <p>Остапенко - единственный участник ООО, выполняет функции директора ООО. У него возник ряд вопросов, скоторыми он обратился в юридическую консультацию. Должен ли единственный участник ООО, выполняющий функции директора, подписывать сам с собой трудовой договор? Обязательно ли платить такому директору зарплату? Законно ли установить такому директору продолжительность рабочей недели, равную одному часу? Какая минимальная заработная плата может быть установлена при таком графике работы?</p> <p>Дайте ответы на вопросы Остапенко.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
1.	<p>Задача 3.</p> <p>Участники ООО приняли решение о прекращении трудового договора с руководителем организации Пикулевой по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, которая находилась в отпуске по уходу за ребенком, и избрании нового руководителя, при этом запись была внесена в ЕГРЮЛ.</p> <p>Может ли быть восстановлен в своей должности уволенная Пикулева?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
2.	<p>Задача 4.</p> <p>Внешний совместитель Шарафеева, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, была уволена по ст. 288 ТК РФ, т.к. на ее должность принят работник на основное место работы. Шарафеева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

	Возможно ли уволить внешнего совместителя, имеющего ребенка до трех лет, если на данную должность принят работник на основное место работы? Какое решение вынесет суд?	
3.	<p align="center">Задача 5.</p> <p>Организация торговли принимает на работу на летний период (июнь - август) продавцов мороженого для работы в местах массового отдыха. Можно ли заключать с такими работниками срочные трудовые договоры на выполнение сезонных работ?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
4.	<p align="center">Задача 6.</p> <p>В организации (ГУП), применяющей вахтовый метод работы, доставка работников к месту работы осуществляется транспортом организации. В период нахождения на вахте работник Трухан подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Он потребовал уволить его немедленно и доставить домой. Обязан ли работодатель оформить увольнение, если вахта еще не окончена? Нужно ли в этой ситуации организовать доставку Трухана до дома, или можно отправить его вместе с другими работниками после окончания работы?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
5.	<p align="center">Задача 7.</p> <p>В трудовом договоре индивидуального предпринимателя Федорова с работником Чвировым указано, что при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем работнику выплачивается выходное пособие. Однако размер пособия в трудовом договоре не указан. Федоров прекратил предпринимательскую деятельность, в связи с чем Чвиров был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Подлежит ли в данном случае выплата выходное пособие и в каком размере?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
6.	<p align="center">Задача 8.</p> <p>Иностранец Павлович получил разрешение на временное проживание в Московской области. ООО, находящееся в Москве хочет заключить с ним договор о дистанционной работе. Вправе ли ООО, находящееся в г. Москве, заключить с этим работником трудовой договор о дистанционной работе с местом работы в Московской области?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
7.	<p align="center">Задача 9.</p> <p>Уставом ООО определен двухлетний срок полномочий генерального директора. В трудовом договоре с генеральным директором Антоновым нет условия о его срочном характере. Общее собрание участников ООО не избрало Антонова на следующий срок. Можно ли расторгнуть трудовой договор с генеральным директором в случае его неизбрания на следующий срок по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
8.	<p align="center">Задача 10.</p> <p>Работник работает в двух организациях: в одной – по основному месту работы, в другой – по совместительству. При этом работник совмещает работу с обучением впервые в учреждении высшего образования по очной форме обучения, имеющей государственную аккредитацию. Работнику предоставлен дополнительный оплачиваемый учебный отпуск по основному месту работы. В организацию, в которой он работает по совместительству, работник представил заявление и справку-вызов, а также написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы на время сессии. Однако работодатель отказал в предоставлении отпуска из-за большого объема работы, при этом указав, что не обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в данном случае (для учебы).</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

	Правомерна ли позиция работодателя?	
9.	<p align="center">Задача 11.</p> <p>Работодатель предупредил работника Балаева, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации за семь календарных дней. В день увольнения работодатель не выплатил работнику выходное пособие, ссылаясь на ч. 3 ст. 292 ТК РФ, так как трудовой договор был заключен на срок до двух месяцев. Балаев потребовал в суде выплатить выходное пособие на основании ч. 3 ст. 296 ТК РФ.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Какое решение примет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
10.	<p align="center">Задача 12.</p> <p>Работник организации Булатов принят по срочному трудовому договору на два месяца. Срок трудового договора истекает 17 июня. Работник 14 июня был предупрежден об увольнении в связи с истечением срока в соответствии со ст. 79 ТК РФ. Булатов 16 июня подал руководителю заявление о предоставлении ему очередного оплачиваемого отпуска с 17 июня.</p> <p>Вправе ли работодатель предоставить ему отпуск, если дата окончания срока трудового договора выходит за рамки отпуска? Сколько дней отпуска положено Булатову?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
11.	<p align="center">Задача 13.</p> <p>В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы – Крушина и Логвиненко, причем последняя кормит ребенка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина об увеличении продолжительности перерывов с 30 до 45 мин каждый, а Логвиненко об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня и, таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе работницам, ссылаясь на отсутствие указаний по этому поводу в ТК РФ.</p> <p>В каком порядке может быть решен спор Крушиной и Логвиненко?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
12.	<p align="center">Задача 14.</p> <p>Бортпроводницу Шмелеву в связи с рождением ребенка временно перевели на должность технического секретаря. Заработок бортпроводницы – 120 тыс. руб. в месяц, а оклад технического секретаря – 40 тыс. руб. По окончании срока кормления ребенка Шмелева подала заявление с просьбой оставить ее в должность технического секретаря еще на шесть месяцев, поскольку работа бортпроводницы связана с полетами, и она еще не устроила ребенка в детские ясли. Просьба ее была удовлетворена.</p> <p>Как должна исчисляться заработная плата Шмелевой за время работы техническим секретарем?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
13.	<p align="center">Задача 15.</p> <p>Работницы экспедиции Семенкова и Степанова обратились к директору с просьбой перевести их на более легкую работу в связи с тем, что у обеих грудные дети двухмесячного и четырехмесячного возраста, соответственно. Директор, установив, что Семенкова кормит ребенка грудью, перевела ее на работу делопроизводителем, а Степановой в ее просьбе отказала, мотивируя тем, что ее ребенок вскармливается искусственно. Степанова обратилась с жалобой в КТС.</p> <p>Законны ли действия директора?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
14.	<p align="center">Задача 16.</p> <p>15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

	<p>отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.</p> <p>Каким актом регулируется труд сезонных работников? Как решить дело?</p>	
15.	<p>Задача 17.</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.</p> <p>Являются ли они совместителями? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
16.	<p>Задача 18.</p> <p>Хохлов в возрасте 17 лет и 8 месяцев поступил на работу в АО. По истечении 6 месяцев ему был представлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 дней. Хохлов обратился к работодателю с требованием о предоставлении ему отпуска в размере 31 календарного дня, поскольку он поступил на работу будучи несовершеннолетним. Руководитель отказал Хохлову по той причине, что в момент возникновения права на отпуск Хохлов уже был совершеннолетним, и потому ему отпуск полагается на общих основаниях.</p> <p>Как должен быть решен данный спор?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
17.	<p>Задача 19.</p> <p>Фрик, проработавший на строительстве города, расположенного в районе Крайнего Севера 1 год и 11 месяцев, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпуска за два года и дополнительного отпуска к ежегодным отпускам.</p> <p>Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Фрику? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
18.	<p>Задача 20.</p> <p>По причинам производственного характера директор унитарного предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно этому приказу всем работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летние месяцы, время отпуска директор перенес на осень–зиму текущего года.</p> <p>Законны ли действия директора? Кто из работников пользуется правом получения ежегодного отпуска в удобное для них время?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
19.	<p>Задача 21.</p> <p>Тракторист Пронин 5 мая был принят на работу по разработке торфа. Трудовой договор в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят на сезонную работу и может к ней приступить. 4 октября ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезона. Не возражая против увольнения, Пронин потребовал от руководства торфоразработок выплаты ему денежной компенсации за неиспользованный отпуск.</p> <p>Законно ли требование Пронина?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
20.	<p>Задача 22.</p> <p>Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

	<p>состоянии беременности, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штатов с учетом мнения профкома, при этом работодатель не был поставлен в известность о ее беременности. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.</p> <p>Как должно быть разрешено дело в суде?</p>	
21.	<p>Задача 23.</p> <p>С директором федерального казенного предприятия Зубовым был заключен трудовой договор на пять лет, по которому очередной отпуск ему предусмотрен в 36 календарных дней. Председатель профсоюзной организации поставил на заседании профкома вопрос о незаконности указанного условия договора с директором, так как такой отпуск не основан на законодательстве, которое предусматривает лишь 28 календарных дней.</p> <p>Как заключаются трудовые договоры с руководителями федеральных унитарных предприятий при приеме их на работу? Должны ли профсоюзные органы участвовать в этом?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
22.	<p>Задача 24.</p> <p>Монтажницы монтажного управления АО Иванова, Соловьева и Павлова, имеющие детей соответственно в возрасте 2, 9 и 14 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для монтажных работ в другую организацию. Начальник монтажного управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены поездки в командировку, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил выговор, а Соловьева и Павлова были уволены по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Все работницы обжаловали действия работодателя в суд.</p> <p>Законы ли требования начальника монтажного управления? Решите спор по существу.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
23.	<p>Задача 25.</p> <p>Кормящая мать Севостьянова в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от приемного пункта вторичного сырья, где она работала. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего приемным пунктом оплаты за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Руководитель предприятия, куда обратился за консультацией заведующий приемным пунктом в интересах Севостьяновой, отказалась оплачивать работу, которая, по мнению работницы, признавалась сверхурочной. Севостьянова обратилась в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска.</p> <p>Дайте оценку правомерности требований работницы.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
24.	<p>Задача 26.</p> <p>Государственный правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее: запись в трудовых книжках производится с указанием сокращенного рабочего времени; перерывы для приема пищи и отдыха не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего времени не превышает четырех часов; ежегодный отпуск предоставляется в половинном размере от установленного для данной профессии; время работы с неполным рабочим днем не включается в стаж непрерывной работы.</p> <p>Установите, было ли нарушение трудового законодательства при применении труда указанных женщин?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

25.	<p style="text-align: center;">Задача 27.</p> <p>Монтажницы, имеющие детей в возрасте 2, 9 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель монтажной организации, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены поездки в командировки, предложил им либо срочно выехать в командировку, либо пригрозил увольнением с работы за неисполнение трудовых обязанностей.</p> <p style="text-align: center;">Законны ли действия руководителя монтажной организации?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
26.	<p style="text-align: center;">Задача 28.</p> <p>Миронова была принята на должность страхового агента временно – на период отпуска по беременности и родам Зориной, что было указано в трудовом договоре. В связи с выходом Зориной на работу после отпуска Миронова была уволена с работы в связи с истечением срока трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В обоснование своих требований она сослалась на то, что в момент издания приказа об увольнении она находилась в состоянии беременности. Кроме того, ее увольнение как члена профсоюза было произведено без учета мотивированного мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p style="text-align: center;">Подлежит ли восстановлению на работе Миронова? Если да, то по каким основаниям?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
27.	<p style="text-align: center;">Задача 29.</p> <p>В связи с ликвидацией АО в числе других работников были уволены бухгалтер Алиева, находящаяся в послеродовом отпуске, и инспектор отдела кадров Лагутина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет. Лагутина и Алиева обратились в суд с требованием о восстановлении их на работе. Возражая против иска, директор ликвидируемого АО указал, что увольнение Лагутиной и Алиевой представляет собой вынужденную меру, и восстановление их на работе невозможно, так как АО работает последнюю неделю. Суд решил возложить на АО обязанность трудоустроить Лагутину и Алиеву.</p> <p style="text-align: center;">Правомерно ли увольнение, произведенное по условиям задачи? Правильно ли решение суда?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
28.	<p style="text-align: center;">Задача 30.</p> <p>При приеме на работу гардеробщика Григорьева с ним был заключен срочный трудовой договор с условием о сезонном характере работы (период работы март – апрель).</p> <p style="text-align: center;">Правомерны ли действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
29.	<p style="text-align: center;">Задача 31.</p> <p>Организация для работ по озеленению и в жилищно-коммунальной сфере г. Москвы принимает работников из других регионов Российской Федерации. Работники приезжают на работу в г. Москву и работают на протяжении месяца, затем уезжают домой.</p> <p style="text-align: center;">Может ли организация установить для них вахтовый метод работы? Разрешен ли он в г. Москве или его можно применять только в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5
30.	<p style="text-align: center;">Задача 32.</p> <p>Работник Дьячков, работающий у индивидуального предпринимателя Кадырова, был уволен по сокращению штата. При этом работодателем не был соблюден двухмесячный срок уведомления работника о предстоящем увольнении, выходное пособие выплачено не было.</p> <p style="text-align: center;">Правомерны ли действия индивидуального предпринимателя Кадырова?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5

2.Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления	3
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	2
Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	1
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

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

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 категориями работников и специальными основаниями прекращения с ними трудового договора

1 Преподаватели

2 Работники дипломатических представительств РФ

3 Кассиры

4 Работники религиозных организаций

1 повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения

2 однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора

3 совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя

4 основания, предусмотренные трудовым договором

Задание 2

S: Соответствие между категориями работников и максимальной продолжительностью рабочего времени:

L1: Несовершеннолетние в возрасте до 16 лет

L2: Несовершеннолетние в возрасте от 16 до 18 лет

L3: Медицинские работники

L4: Инвалиды 1 и 2 групп

R1: 24 часа

R2: 35 часов

R3: 39 часов

R4: 35 часов

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: Соответствие между категориями работников и специальными основаниями прекращения с ними трудового договора:

L1: Преподаватели

L2: Работники дипломатических представительств РФ

L3: Кассиры

L4: Работники религиозных организаций

R1: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения

R2: однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора

R3: совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя

R4: основания, предусмотренные трудовым договором

Задание 2

S: Специальный нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права:

-: Закон РФ "О занятости населения в РФ"

+: Закон РФ "Об образовании"

-: постановление Правительства РФ "О федеральной инспекции труда"

-: постановление Правительства РФ «О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания»

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

Задание 1

S: Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до #### календарных дней.

+:14

+:14-ти

+:четырнадцать

Задание 2

S: Соответствие между максимальной продолжительностью ежегодного основного оплачиваемого отпуска и лицами, которым он предоставляется:

L1: Педагогические

L2: Несовершеннолетние

L3: Инвалиды

L4: Осужденные к исправительным работам

R1: 56 календарных дней

R2: 31 календарный день

R3: 30 календарных дней

R4: 18 рабочих дней

Оценочное средство Вопросы для экзамена

№ 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

1. Ограничения в применении труда женщин.
2. Особенности времени отдыха женщин.
3. Перевод на другую работу беременных женщин.
4. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей.
5. Лица с семейными обязанностями: понятие, время отдыха, гарантии.
6. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры несовершеннолетних. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.
7. Нормирование и оплата труда работников в возрасте восемнадцати лет.
8. Дисциплинарная и материальная ответственность несовершеннолетних работников.
9. Особенности времени отдыха. Гарантии лицам в возрасте до восемнадцати лет.
10. Понятие руководителя организации и члена коллегиального исполнительного органа организации. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации.
11. Материальная ответственность руководителя организации.
12. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации.
13. Особенности приема на работу по совместительству.
14. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при работе по совместительству.
15. Особенности оплаты труда при совместительстве. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.
16. Дополнительные основания прекращения трудового договора при совместительстве.
17. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев.
18. Отпуска. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев.
19. Сезонные работы: понятие, особенности заключения и расторжения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха.
20. Работа вахтовым методом: понятие, особенности заключения и расторжения трудового договора.
21. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом. Время отдыха. Гарантии и компенсации.
22. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
23. Срок договора. Режим труда и отдыха и другие особенности труда работодателей – физических лиц.

24. Понятие надомников. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками.
25. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе. Особенности прекращения трудового договора.
26. Особенности организации труда и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.
27. Гарантии и компенсации за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
28. Оплата труда. Районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате в условиях Крайнего Севера.
29. Рабочее время и время отдыха в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
30. Особенности приема на работу работников транспорта.
31. Рабочее время и время отдыха работников транспорта.
32. Особенности приема на подземные работы. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах и другие особенности их труда.
33. Право на занятие педагогической деятельностью. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками.
34. Режим рабочего времени педагогических работников.
35. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый и длительный отпуск педагогических работников.
36. Особенности регулирования труда медицинских работников.
37. Особенности регулирования труда творческих работников.
38. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Критерии оценивания зачета (экзамена):

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	<i>хорошо</i>

затруднение.	
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 студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 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 студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент 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 четырехбалльная 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 экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырехбалльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов,

набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал

Образовательная программа по направлению подготовки **40.04.01 Юриспруденция**
(квалификация (степень) «Магистр») «*Юрист в сфере трудовых отношений*»

Дисциплина «**Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**»
(наименование дисциплины)

Экзаменационный билет №

(Образец)

1. Вопрос. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры несовершеннолетних. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.
2. Вопрос. Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом.
3. Вопрос. Организация для работ по озеленению и в жилищно-коммунальной сфере г. Москвы принимает работников из других регионов Российской Федерации. Работники приезжают на работу в г. Москву и работают на протяжении месяца, затем уезжают домой.
Может ли организация установить для них вахтовый метод работы? Разрешен ли он в г. Москве или его можно применять только в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним?

Заведующий кафедрой _____ / К.Г.Сварчевский

(ФИО)

(подпись)

Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.

Форма разметки экзаменационных билетов в дистанционном формате

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

S: Билет № 1

1. Теоретический вопрос

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. Медицинские осмотры несовершеннолетних. Запрет применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

2. Теоретический вопрос

Физическое лицо как работодатель в трудовых отношениях. Особенности заключения и расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом.

3. Задача

1. *Вопрос 1 к задаче.*

Может ли организация установить для них вахтовый метод работы?

2. *Вопрос 2 к задаче*

Разрешен ли вахтовый метод работы в г. Москве или его можно применять только в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним?