

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор СЗФ РГУП
Дата подписания: 24.10.2024 11:41:23
Уникальный программный ключ:
4671e55a0се5аа85ес3а17а938b5f6f8с0433е48

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ

Рабочая программа дисциплины

Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров

Набор 2024 г.

Направление подготовки/специальность: 40.04.01 Юриспруденция

Профиль подготовки:

Магистерская программа «Правосудие по гражданским, административным делам и экономическим спорам»

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Багыллы С.Т., к.ю.н., доцент; Войтович Л.В., к.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
(протокол № 9 от 16 апреля 2024 года)

Зав. кафедрой Войтович Л.В., кандидат юридических наук, доцент _____

Санкт-Петербург, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

«Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров»

для набора 2024 года на 202 -202 уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена:

Зав. кафедрой Войтович Л.В., к.ю.н., доцент

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	
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)	8
5	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	27
6	Материально-техническое обеспечение	44
7	Карта обеспеченности литературой	48
8	Фонд оценочных средств	50

**Аннотация рабочей программы дисциплины «Процессуальные особенности
рассмотрения трудовых споров»**

Разработчик: Багыллы С.Т., Войтович Л.В.

Цель изучения дисциплины	Целью изучения дисциплины является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-3, ПК-4, ПК-5.
Содержание дисциплины	Тема 1. Судебная и внесудебные формы защиты трудовых прав. Тема 2. Обращение в суд по делам, возникающим из трудовых правоотношений. Тема 3. Доказывание и доказательства по делам, возникающим из трудовых правоотношений. Тема 4. Подготовка к судебному разбирательству и особенности порядка рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений. Тема 5. Требования, предъявляемые к судебным решениям по трудовым спорам. Тема 6. Исполнение решений по делам, возникающим из трудовых правоотношений.
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачётных единицы (72 часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачёт

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в 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 «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров» относится к дисциплинам (модуля) по выбору вариативной (профильной) части, формируемой участниками образовательных отношений, профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров» как научная дисциплина изучается в течение двух семестров. Завершается изучение дисциплины «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров» сдачей зачета.

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: принципов и норм трудового права, их действия во времени и пространстве, по кругу лиц, юридических фактов, источников и форм трудового права, нормативно-правовых актов в сфере труда.

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 трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовправовой сфере.

3. Объем дисциплины (модуля)и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по
			семестрам
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	72
Аудиторные занятия		16	16
Лекции		2	2
Семинары или Практические занятия		14	14
Самостоятельная работа (СРС)		56	56
Контрольная работа			---
Форма промежуточной аттестации			зачет

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час	по	
			семестрам	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	11	61
Аудиторные занятия		16	4	12
Лекции		2	2	-
Семинары или Практические занятия		14	2	12
Самостоятельная работа (СРС)		56	7	49
Контрольная работа			контрольная работа	-
Форма промежуточной аттестации				зачет

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.

Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Элементы системы трудового права. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.

Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права. Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма. Исторические предпосылки позитивистского правопонимания в России. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Оценка трудовых правоотношений с точки зрения юснатурализма. Влияние либертарной концепции на российское трудовое право и правоприменительную практику. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.

Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России

Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Границы трудового права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Нормативное и договорное регулирование трудовых правоотношений. Тенденции развития российского трудового права.

Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Правовое и индивидуальное регулирование трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.

Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.

Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.

Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.

Проблема соотношения понятий «источники трудового права» и «формы трудового права». Соотношение международных и внутригосударственных форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Значение актов Международной организации труда.

Вопросы применения основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права; основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; нормативных

правовых соглашений, содержащих нормы трудового права; обычаев, содержащих нормы трудового права.

Сущность индивидуальных регуляторов трудовых отношений. Значение судебных актов.

Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.

Юридическая природа основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».

Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «общие принципы российского трудового права».

Сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.

Классификация принципов российского трудового права: научные подходы к системе принципов российского трудового права. Виды принципов российского трудового права. Анализ видов основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав работника и работодателя перед законом и судом; недопустимость обратной силы трудового права; ограничение трудовых прав работников и работодателей только федеральными законами и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и правовых интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.

Вопросы применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям.

Общие принципы российского трудового права как фундаментальная форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм российского и международного трудового права. Вопросы применения общих принципов российского трудового права.

Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права. Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.

Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.

Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения».

Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.

Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.

Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.

Тема 7. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.

Правотворческие и правоприменительные проблемы оформления приема на работу из заключения трудового договора.

Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.

Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.

Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.

Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».

Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.

Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).

Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

Причины возникновения и юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Презумпция трудового правоотношения. Виды скрытых трудовых правоотношений в России.

Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.

Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.

Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в

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

Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.

Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации. Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.

Способы защиты трудовых прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ и Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

Анализ федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» и федерального закона от 18 апреля 2017 г. № 125-ФЗ.

Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.

Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.

Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 6 от 06.02.2007 г.) и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).

Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

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

Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора. Установление факта трудового правоотношения. Иные способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в правоприменительной практике.

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

Таблица 3

Тематический план для студентов очной формы обучения

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий (по учебному плану)		
		Лекции	Семинары	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	0	2	5
2	Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России	0	0	5
3	Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.	0	0	5
4	Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	0	2	5
5	Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	0	2	5
6	Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	0	2	5
7	Тема 7. Теоретические и практические	0	0	5

	вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.			
8	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	2	2	5
9	Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.	0	0	5
10	Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.	0	2	5
11	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	0	2	6
	Итого	2	14	56

**Тематический план
для студентов заочной формы обучения**

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий (по учебному плану)		
		Лекции	Семинары	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	0	2	5
2	Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России	0	0	5
3	Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.	0	0	5
4	Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	0	0	5
5	Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	0	2	5
6	Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	0	2	5
7	Тема 7. Теоретические и практические	0	0	5

	вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.			
8	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	2	2	5
9	Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.	0	0	5
10	Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.	0	2	5
11	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	0	2	6
	Итого	2	12	56

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины для студентов очной формы обучения

Таблица 4

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	<p>Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Элементы системы трудового права. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права. Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма. Исторические предпосылки позитивистского правопонимания в России. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.</p> <p>Оценка трудовых правоотношений с точки зрения юснатурализма. Влияние либертарной концепции на российское трудовое право и правоприменительную практику. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.</p>	5

<p>Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России</p>	<p>Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Границы трудового права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Нормативное и договорное регулирование трудовых правоотношений. Тенденции развития российского трудового права.</p> <p>Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Правовое и индивидуальное регулирование трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.</p> <p>Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.</p> <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.</p>	5
<p>Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.</p>	<p>Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.</p> <p>Проблема соотношения понятий «источники трудового права» и «формы трудового права». Соотношение международных и внутригосударственных форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Значение актов Международной организации труда.</p> <p>Вопросы применения основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права; основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; нормативных правовых соглашений, содержащих нормы трудового права; обычаев, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Сущность индивидуальных регуляторов трудовых отношений. Значение судебных актов.</p>	5
<p>Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих,</p>	<p>Юридическая природа основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение</p>	5

<p>общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p>	<p>понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «общие принципы российского трудового права».</p> <p>Сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p> <p>Классификация принципов российского трудового права: научные подходы к системе принципов российского трудового права. Виды принципов российского трудового права. Анализ видов основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав работника и работодателя перед законом и судом; недопустимость обратной силы трудового права; ограничение трудовых прав работников и работодателей только федеральными законами и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и правовых интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.</p>	
<p>Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p>	<p>Вопросы применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям.</p> <p>Общие принципы российского трудового права как фундаментальная форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм российского и международного трудового права. Вопросы применения общих принципов российского трудового права.</p> <p>Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»</p>	5

		Федерации», Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».	
Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	6.	<p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.</p> <p>Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения». Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.</p>	5
Тема 7. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.	7.	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.</p> <p>Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.</p> <p>Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».</p> <p>Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.</p>	5

	Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).	
Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	<p>Причины возникновения и юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Презумпция трудового правоотношения. Виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».</p> <p>Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».</p>	5
Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации. Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Способы защиты трудовых прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых</p>	5

	<p>позиций Конституционного Суда РФ и Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».</p> <p>Анализ федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» и федерального закона от 18 апреля 2017 г. № 125-ФЗ.</p>	
<p>Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.</p>	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.</p> <p>Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 6 от 06.02.2007 г.) и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	5
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	<p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к</p>	6

	<p>трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора. Установление факта трудового правоотношения. Иные способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в правоприменительной практике.</p>	
Итого		56

**Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины
для студентов заочной формы обучения**

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
<p>Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.</p>	<p>1. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Элементы системы трудового права. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права. Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма. Исторические предпосылки позитивистского правопонимания в России. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.</p> <p>Оценка трудовых правоотношений с точки зрения юснатурализма. Влияние либертарной концепции на российское трудовое право и правоприменительную практику. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.</p>	5

<p>Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России</p>	<p>Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Границы трудового права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Нормативное и договорное регулирование трудовых правоотношений. Тенденции развития российского трудового права.</p> <p>Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Правовое и индивидуальное регулирование трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.</p> <p>Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.</p> <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.</p>	5
<p>Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.</p>	<p>Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.</p> <p>Проблема соотношения понятий «источники трудового права» и «формы трудового права». Соотношение международных и внутригосударственных форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Значение актов Международной организации труда.</p> <p>Вопросы применения основополагающих, общих и специальных принципов международного трудового права, международных договоров, содержащих нормы трудового права; международных обычаев, содержащих нормы трудового права; основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; нормативных правовых соглашений, содержащих нормы трудового права; обычаев, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Сущность индивидуальных регуляторов трудовых отношений. Значение судебных актов.</p>	5
<p>Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих,</p>	<p>Юридическая природа основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение</p>	5

<p>общих и специальных принципов русского и международного трудового права.</p>	<p>понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «общие принципы русского трудового права».</p> <p>Сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов русского и международного трудового права.</p> <p>Классификация принципов русского трудового права: научные подходы к системе принципов русского трудового права. Виды принципов русского трудового права. Анализ видов основополагающих, общих и специальных принципов русского трудового права: запрещение злоупотребления русским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав работника и работодателя перед законом и судом; недопустимость обратной силы трудового права; ограничение трудовых прав работников и работодателей только федеральными законами и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и правовых интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.</p>	
<p>Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов русского и международного трудового права.</p>	<p>Вопросы применения основополагающих принципов русского права к трудовым правоотношениям.</p> <p>Общие принципы русского трудового права как фундаментальная форма русского трудового права, один из элементов подсистемы русского трудового права, единой системы форм русского и международного трудового права. Вопросы применения общих принципов русского трудового права.</p> <p>Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и русского трудового права.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»</p>	5

		Федерации», Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».	
Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	6.	<p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.</p> <p>Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения». Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.</p>	5
Тема 7. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.	7.	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.</p> <p>Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.</p> <p>Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».</p> <p>Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.</p>	5

	Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).	
Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	<p>Причины возникновения и юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Презумпция трудового правоотношения. Виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».</p> <p>Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».</p>	5
Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации. Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Способы защиты трудовых прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых</p>	5

	<p>позиций Конституционного Суда РФ и Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».</p> <p>Анализ федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» и федерального закона от 18 апреля 2017 г. № 125-ФЗ.</p>	
<p>Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.</p>	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику. Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.</p> <p>Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 6 от 06.02.2007 г.) и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	5
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	<p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к</p>	6

	<p>трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Заключение трудового договора. Установление факта трудового правоотношения. Иные способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в правоприменительной практике.</p>	
Итого		56

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

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

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

Структура учебного курса дисциплины «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров» 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, выработки практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

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

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

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

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

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное

занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

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

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

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

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

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

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

При подготовке к 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 магистрантов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, 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, публикуемым, 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 трудо-правовой категории.

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

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;

- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтверждённые цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

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

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

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

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

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

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

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

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

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

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда,

теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

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

Большое значение при изучении дисциплины «Теоретические и практические вопросы применения основополагающих принципов и норм трудового права» 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 в сфере социальной защиты населения.

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

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

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами «Консультант-плюс» и «Гарант». Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает

инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российском государственном университете правосудия.

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

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

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

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

во-вторых, составить список источников планируемых для изучения;

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

в-четвертых, прочесть отмеченные блоки;

в-пятых, прочесть текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

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

2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

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

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

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно

вдумчиво, выбирая крупницы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

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

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
2. 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:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два.
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

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

I Подготовительный этап включает:

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

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

- подбор 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 «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;

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

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

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

II Дискуссионный этап состоит из:

1. 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.
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
 - -избегай общих фраз;

- - ориентируйся на цель (задачу);
 - - умей слушать;
 - - будь активен в беседе;
 - - будь краток;
 - - осуществляй конструктивную критику;
 - - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
 - Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».
3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.
 4. выступления диспутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:
 5. ответов на дискуссионные вопросы;
 6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

- напоминание целей и задач круглого стола;
- демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;
- формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;
- ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;
- задание на самоподготовку;
- слова благодарности всем участникам встречи

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

2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

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

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

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

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

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

2.4 . Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

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

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять

теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

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

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих;

обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

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

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

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

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

Нормативные правовые акты:

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

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

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

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

заработной платы (Женева, 1 июля 1949г.) // Конвенции и рекомендации, 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.

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.

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.

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

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.

Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957 -1990, том 2.

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.

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.

Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.

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.

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.

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.

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.

Конвенция МОТ № 154 "О содействии коллективным переговорам" от 19 июня 1981г. - М.: Совет ФНПР, 1991.

Конвенция МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" // Человек и труд. 1992. № 2. Международное бюро труда, 1991г. принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева,

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) "О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ", 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г. // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565.

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.

Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" // СЗ РФ, 25.02.2013, N 8, ст. 721,

Федеральный закон от 17 января 1992 №2202-1 (ред. от 30.06.2003) "О прокуратуре Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

Федеральный закон от 14 апреля 1995 "Об общественных объединениях" // Российская газета. 1995. 25 мая.

Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Федеральный закон от 12 января 1996г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности" // Российская газета. 1996. 20 января.

Федеральный закон от 10.05.2010 N 84-ФЗ "О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности" // СЗ РФ. 2010, N 19, ст. 2292

Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии" // Российская газета, 2011, 11 марта.

Федеральный Закон от 24 октября 1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 18 февраля.

Федеральный закон от 24 июня 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.

Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Федеральный Закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. 2000. 21 июня.

Федеральный закон от 7 ноября 2000г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. ст. 4538.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002 г. № 30 ст. 3032.

Федеральный закон от 27 ноября 2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. С. 4741.

Федеральный закон от 10 января 2003г. № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Указ Президента Российской Федерации от 09 марта 2004г. № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // Российская газета, 2004г. 9 марта.

Указ Президента РФ от 16.12.1993 № 2146 (ред. от 05.10.2002) "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы" // САПП РФ. 1993. № 51.

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ в ред. от 1 июня 1995г. № 554 // СЗ РФ. 1995. № 23. Ст. 2207.

Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 N 614 "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", 14.07.2014, N 28, ст. 4057

Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» // СЗ РФ. № 38. ст. 4546.

Постановление Правительства РФ от 28 января 2000г. № 78 «О федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2000. № 6. ст. 760.

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // СЗ РФ. 2011. N 2. ст. 342.

Постановление Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 "О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы" // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4712.

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000г. № 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта" // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000г. № 708 "Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации" // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965.

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

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.

Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 15 ст. 1448.

Постановление Правительства РФ от 06 апреля 2004 № 156 "Вопросы федеральной службы по труду и занятости" // Российская газета. 2004. 9 апреля.

Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 (ред. от 04.09.2012) "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. N 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 N 1022 "Об утверждении

Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" (вместе с "Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы", "Правилами регистрации безработных граждан") // СЗ РФ. 2012. N 38. Ст. 5103.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. ст. 2901.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 42 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993г. "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564.

Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" // Российская газета, N 185, 18.08.2014

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 8, 2013,

Приказ Минтруда России от 01.11.2013 N 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, N 5, 03.02.2014

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях" // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 12, 2013,

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н "Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан" // Российская газета. 2010. 03 ноября

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 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. N 42.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" // "Российская газета", N 67, 28.03.2012

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.10.2011 N 1137 "Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда" (вместе с "Регламентом подготовки и размещения информации в единой

общероссийской справочно-информационной системе по охране труда") // Охрана труда и социальное страхование", N 7, 2

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. N 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.

Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003г. № 62 «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» // Российская газета. 2003. 30 октября

Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 "Об утверждении 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" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 № 15 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 45.

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.

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.

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.

Закон г. Москвы от 14 марта 2001 г. № 7 «Об охране труда в городе Москве» // Тверская, 13. 2001. 18 – 24 апреля.

Официальные акты высших судебных органов

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 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. 2012. N 9. Ст. 1152.

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 N 10-П "По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих" // СЗ РФ. 2012. N 19. Ст. 2519.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014г. № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних” // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 1.

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.

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.

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.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.

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.

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

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.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 библиотечные системы*	
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	EastViewInformationServices	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
	Интернет ресурсы	
6	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
7	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	www.rgup.ru

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

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 в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров	Аудитория № 308 - учебный зал судебных заседаний, учебная аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог) Моноблок- 1 шт.; Мультимедийный проектор – 1 шт.; Проекционный экран – 1шт.; Колонки - 1 шт.; Доска маркерная – 1 шт.; Жалюзи - 2 шт.; Стол-парта ученический – 16 шт.; Стул ученический – 34 шт.; Трибуна – 1 шт., Флаг Российской Федерации – 1 шт.
2.		Аудитория № 223 – компьютерный класс (либо аналог) Моноблок – 31 шт.; Проектор - 1 шт.; Доска маркерная – 1 шт.; Жалюзи - 2 шт.; Стол-парта ученический – 32 шт.; Стул ученический – 30 шт.
3.		Аудитория 119 - Зал для самостоятельной работы обучающихся (либо аналог) Моноблок - 22 шт.; Стол-парта ученический – 45 шт.; Стул ученический – 45 шт.; Шкаф – 1 шт.; Наглядные пособия (портреты выдающихся юристов

		России) – 4 шт.
--	--	-----------------

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Гражданского процессуального права

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

Профиль: «Правосудие по гражданским, административным делам и экономическим спорам»

Дисциплина: «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров»

Курс: 2

8.

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		
Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).biblio-online.ru	http://www.biblio-online.ru/book	
Лебедев, В. М.Трудовое право : учебник. - 2-е изд. - Москва ; Москва : ООО "Юридическое издательство Норма" : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 368 с. - (Дата размещения: 21.11.2019). - Режим доступа: для авторизованных пользователей. - ISBN 978-5-91768-923-4. - Текст : электронный. http://znanium.com/go.php?id=1071764	http://znanium.com/go.php?id=1071764	
Лушников, А. М. Трудовое право России : Учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - Москва : Проспект, 2020. - 672 с. - (Дата размещения: 17.09.2021). - Режим доступа: для авторизованных пользователей. - ISBN 978-5-392-31042-5. - Текст : электронный.	https://www.book.ru/book/941408	
Миронов, В. И. Трудовое право : Учебник / В. И. Миронов. -Москва : Проспект, 2020. - 992 с. - (Дата размещения: 31.08.2020). - ISBN 978-5-392-31023-4. - Текст : электронный.	https://www.book.ru/book/937955	

Трудовое право : Учебник / ред. В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. - Москва : Проспект, 2021. - 768 с. - (Дата размещения: 17.09.2021). - Режим доступа: для авторизованных пользователей. - ISBN 978-5-392-33521-3. - Текст : электронный.	https://www.book.ru/book/941409	
---	---	--

Дополнительная литература

Гладков, Н.Г.Трудовые споры [Электронный ресурс] : Учебно-практическое пособие / Гладков Н. Г. - Электрон.дан. - М : Издательство Юрайт, 2019. - 191. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Internetaccess. - 1-е издание. - 4. - ISBN 978-5-9916-3186-0. http://www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8	http://www.biblio-online.ru	
Петров, А.Я. Дисциплинарная ответственность работников : практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/454186	http://www.biblio-online.ru	
Орловский, Ю.П.Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Отв. ред. Орловский Ю. П., Петров А. Я. - Электрон.дан. - М : Издательство Юрайт, 2019. - 309. - (Бакалавр.Академический курс). - Internetaccess. - ISBN 978-5-9916-4056-5. http://www.biblio-online.ru/book/6DBA362C-CB67-4F0C-BCEC-094FC46925B5	www.biblio-online.ru	
Петров, А.Я.Трудовой договор [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Петров А.Я. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Электрон.дан. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 294. - (Бакалавр и магистр.Модуль.). - Internetaccess. - 3-издание. - 4. - ISBN 978-5-534-04962-6. http://www.biblio-online.ru/book/E9E7CCBC-A0D4-4718-8A98-AE2BC41F00F8	http://www.biblio-online.ru	
Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/457265	http://www.biblio-online.ru	
Хильчук, Е.Л. Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/451812	http://www.biblio-online.ru	

Зав. библиотекой _____ Е.А. Зелинская

Зав. кафедрой _____ Л.В. Войтович

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. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2.	Тема 2. Основные направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений в России	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Система форм и источников трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
5.	Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; деловая (ролевая) игра;
6.	Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе

7.	Тема 7. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
8.	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
9.	Тема 9. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
10.	Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
11.	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	ПК-3, ПК-4, ПК-5	

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

1. Тема:

Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.

2. Концепция игры:

Необходимость продиктована различием субъектов и содержания (условиях) трудового правоотношения.

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в квалификации признаков трудового правоотношения и заключении трудового договора. Участники игры должны показать знания форм трудового права, содержащих принципы и нормы трудового права, регулирующие трудовые правоотношения, отличия трудовых договоров 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 правоотношения: Работодатель как сторона трудового правоотношения. Работник как сторона трудового правоотношения.

2. Содержание (условия) трудового договора:

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

4. Фактическое допущения работника к работе.

5. Нарушение со стороны работодателя: не заключение трудового договора и не оформление приема на работу.

6. Виды трудовых договоров.

7. Способы защиты прав работника при не заключении с ним трудового договора и не оформлении приема на работу.

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

Деловая игра делится на три этапа:

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 признаки трудового правоотношения и 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. 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 14 лет	Продавец	
3.	Физическое лицо	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Работа, связанная с командировками	
4.	ОАО	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Сокращенный рабочий день	
5.	ЗАО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическое производство	
6.	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Вахтовый метод работы	
7.	Воинская часть	Лицо, достигшее 18 лет	Повар	
8.	ОАО Химмаш	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству	
9.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	Сезонная работа	
10	ГУП (Уфа)	Лицо, достигшее 16 лет	Работа на Крайнем Севере	

11	Муниципальные органы (Администрация гор.округа)	Лицо, достигшее 16 лет	Муниципальная служба	
12	ООО	Лицо 22 лет	Главный бухгалтер	
13	Физическое лицо	Лицо, достигшее 15 лет	Грузчик	
14	ОАО	Лицо, достигшее 15 лет	Хим.производство	
15	Религиозная организация	Лицо, достигшее 14 лет	Техничка	
16	Религиозная организация	Лицо, достигшее 18 лет	Дворник (Совместитель)	
17	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца	
18	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца	
19	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля	
	Физическое лицо	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Няня	
	ООО	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Сторож	
	УВД	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель	
	УВД	Лицо, имеющее ребенка	Водитель	

		инвалида		
	УВД	Лицо с пониженной трудоспособностью	Слесарь	
	УВД	Лицо, достигшее 15 лет	Дворник	
	ГУП	Пенсионер	Юрист	
	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Работа за границей	
	МУП	Лицо 22 лет	Зам. руководителя	
	Физическое лицо	Пенсионер	Сторож	

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Теоретические и практические вопросы применения основополагающих принципов и норм трудового права» 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, замещающим 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

6. 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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема 1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Российское и международное трудовое право в контексте парадигмы метамодерна. Элементы системы трудового права. 2. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. 3. Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права. Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма. 4. Исторические предпосылки позитивистского правопонимания в России. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое 	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.</p> <p>5. Оценка трудовых правоотношений с точки зрения юснатурализма. Влияние либертарной концепции на российское трудовое право и правоприменительную практику.</p> <p>6. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.</p>	
<p>Тема 4. Юридическая природа, сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p>	<p>1. Юридическая природа основополагающих, общих и специальных принципов российского трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>2. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>3. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «общие принципы российского трудового права».</p> <p>4. Сущность и функции основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p> <p>5. Классификация принципов российского трудового права: научные подходы к системе принципов российского трудового права. Виды принципов российского трудового права.</p> <p>6. Анализ видов основополагающих, общих и специальных принципов</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>

	<p>российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав работника и работодателя перед законом и судом; недопустимость обратной силы трудового права; ограничение трудовых прав работников и работодателей только федеральными законами и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и правовых интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.</p>	
<p>Тема 5. Проблемы применения основополагающих, общих и специальных принципов российского и международного трудового права.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вопросы применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям. 2. Общие принципы российского трудового права как фундаментальная форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм российского и международного трудового права. 3. Вопросы применения общих принципов российского трудового права. 4. Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих, общих и специальных принципов международного и российского трудового права. 5. Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных 	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>

	<p>принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».</p>	
<p>Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора. 2. Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. 3. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения». 4. Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. 5. Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения. 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики. 	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>
<p>Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Причины возникновения и юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Презумпция трудового правоотношения. Виды скрытых трудовых правоотношений в России. 2. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного 	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>

	<p>понимания права.</p> <p>3. Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>4. Анализ федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».</p> <p>5. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».</p>	
<p>Тема 10. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.</p>	<p>1. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.</p> <p>2. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>3. Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий.</p> <p>4. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>

	<p>правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.</p> <p>5. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 6 от 06.02.2007 г.) и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	<p>1. Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>2. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.</p> <p>3. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>4. Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.</p> <p>5. Заключение трудового договора. Установление факта трудового правоотношения.</p>	<p>ПК-3, ПК-4, ПК-5</p>

	б. Иные способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в правоприменительной практике.	
--	---	--

3. Критерии оценивания:

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

Оценочное средство Перечень тем для круглого стола

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5	Способен консультировать по вопросам законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и

		законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти
--	--	--

2. Темы круглого стола

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
2.	Понятие и виды злоупотребления трудовым правом	ПК-3, ПК-4, ПК-5
3.	Скрытые трудовые правоотношения в РФ.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
4.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора	ПК-3, ПК-4, ПК-5
5.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора с руководителем организации	ПК-3, ПК-4, ПК-5
6.	Правоприменительные вопросы дисциплинарного взыскания в виде увольнения в трудовом праве	ПК-3, ПК-4, ПК-5
7.	Дискуссионные вопросы компенсации морального вреда, причиненного работнику	ПК-3, ПК-4, ПК-5
8.	Правоприменительные вопросы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	ПК-3, ПК-4, ПК-5

3. 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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Теоретические и практические вопросы применения общего принципа российского трудового права запрещения дискриминации в сфере труда.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
2.	Теоретические и практические вопросы применения общего принципа российского трудового права запрещения принудительного труда.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
3.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих принципы и нормы трудового права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
4.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
5.	Дискуссионные вопросы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
6.	Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
7.	Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
8.	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
9.	Теоретические и практические проблемы скрытых трудовых отношений. Фактическое допущение работника к работе.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
10.	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
11.	Дискуссионные вопросы применения заемного	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	труда в России.	
12	Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
13	Субъекты трудового правоотношения. Дискуссионные вопросы трудовой правосубъектности.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
14	Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
15	Правоприменительные вопросы, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
16	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
17	Правотворческие и правоприменительные вопросы статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
18	Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
19	Изменение трудового договора как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
20	Прекращение трудового договора как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
21	Правотворческие и правоприменительные вопросы части 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации	ПК-3, ПК-4, ПК-5
22	Типичные ошибки работодателя при оформлении трудовых правоотношений с работником.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
23	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
24	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
25	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
26	Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
27	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
28	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
29	Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	инициативе работодателя.	
30	Дискуссионные вопросы применения ст. 278 и 279 ТК РФ.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
31	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по соглашению сторон.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
32	Теоретические и практические вопросы части 6 ст. 81 ТК РФ	ПК-3, ПК-4, ПК-5
33	Теоретические и практические вопросы злоупотребления правом со стороны работника	ПК-3, ПК-4, ПК-5
34	Теоретические и практические вопросы злоупотребления правом со стороны работодателя	ПК-3, ПК-4, ПК-5
35	Теоретические и практические вопросы статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-3, ПК-4, ПК-5
36	Теоретические и практические вопросы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	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.</p> <p>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</p>	2

<p>достигнуты его цели. Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы. Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	
--	--

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

2. Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Квалификация признаков трудового правоотношения и заключение трудового договора.</p> <p>Задача 1.</p> <p>На унитарное предприятие обратились с заявлением о приеме на работу для заключения трудового договора следующие лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> подросток 15 лет, окончивший 9 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Армии РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; 	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>выпускник университета.</p> <p>Какие документы должны представить все вышеуказанные лица и в каких нормативных правовых актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?</p>	
3.	<p>Задача 2.</p> <p>Между работником Елфимовым и ООО был подписан трудовой договор. Работник не вышел на работу в первый рабочий день. Работодатель объявил день невыхода работника прогулом и поставил вопрос перед кадровой службой об увольнении Елфимова за прогул.</p> <p>Правомерно ли требование работодателя в данном случае? Если нет, то как правильно расстаться с таким работником?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
4.	<p>Задача 3.</p> <p>В трудовом договоре с работником Заказным указано, что работодатель (АО) не вправе уволить работника по собственной инициативе по сокращению численности или штата работников в течение года с даты заключения договора.</p> <p>Соответствует ли такое условие трудового договора положениям <u>ТК</u> РФ?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
5.	<p>Задача 4.</p> <p>Работодатель планирует подписать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Он обратился в юридическую службу с вопросом: Нужно ли в дополнительных соглашениях указывать все реквизиты сторон полностью, как это предусмотрено для трудовых договоров, или достаточно указать Ф.И.О. работника и наименование работодателя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
6.	<p>Задача 5.</p> <p>Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> доцента кафедры университета; врача детской поликлиники; токаря-инструментальщика предприятия; главного бухгалтера коммерческого банка? 	ПК-3, ПК-4, ПК-5
7.	<p>Задача 6.</p> <p>Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-геодезиста, лаборанта в геологическую лабораторию и мастера-бурильщика потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании,</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>характеристику с последнего места работы, справку с места жительства о последнем роде занятий.</p> <p>Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?</p>	
8.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>С Андреевой был заключен трудовой договор о ее работе в ООО в качестве экономиста, без условия об испытании. Однако в приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – экономиста, размер заработной платы и указано, что она принята на работу с испытанием на срок один месяц. 17 апреля Андрееву ознакомили с приказом о расторжении с ней трудового договора как не выдержавшей испытания при приеме на работу.</p> <p>Правильно ли поступил работодатель?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
9.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Мосяков был принят на работу с 1 апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 28 марта, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы – 1 апреля. 30 апреля с Мосяковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока расторгнуть трудовой договор?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
10.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Гражданин Хамов был направлен к работодателю (ООО) органом службы занятости. В направлении органа службы занятости работодателем было указано, что Хамов принимается на работу с испытательным сроком один месяц. На следующий день Хамов приступил к исполнению трудовых обязанностей, трудовой договор с ним в этот день оформлен не был. На следующий день после этого работодатель предложил работнику подписать трудовой договор, в соответствии с которым работник принимается на работу с испытательным сроком один месяц. Хамов от подписания данного трудового договора отказался и потребовал, чтобы его приняли на работу без испытательного срока. Работодатель полагает, что он вправе установить работнику испытательный срок, так как работник был осведомлен, что принимается на работу с условием об испытании, поскольку это было указано работодателем в направлении, выданном службой занятости.</p> <p>Соответствует ли позиция работодателя нормам ТК РФ?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

11.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>С инженером-технологом ГУП Алешкиным 8 июня был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в федеральное унитарное предприятие по письменному запросу ФУП. 10 июня Алешкин явился в ФУП, руководитель которого отказал ему в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведением сокращения численности и штата работников ФУП. Алешкин обратился в суд.</p> <p>Прав ли руководитель ФУП? Какое решение примет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
12.	<p style="text-align: center;">Задача 11.</p> <p>При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности конструктора научно-исследовательского института директор института предложил включить в договор следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; об обязательстве Борисова не работать по совместительству у другого работодателя; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный и другие виды отпусков; об обязательстве Борисова воздерживаться от участия в забастовках. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Соответствуют ли условия трудового договора трудовому законодательству?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
13.	<p style="text-align: center;">Задача 12.</p> <p>При заключении трудового договора с Бабакиной о ее работе в должности заместителя главного редактора руководитель внес предложение включить в указанный договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Бабакина в период работы воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в других издательствах; Бабакина после увольнения (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой работы у другого работодателя в сфере издательской деятельности; работодатель при увольнении Бабакиной обязуется выплачивать ей ежемесячно ранее получаемую заработную плату до истечения шести месяцев после увольнения при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности данной организации.</p> <p>Правомерны ли действия сторон трудового договора?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

14.	<p style="text-align: center;">Задача 13.</p> <p>Козлов был принят на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Иванова, за которым в соответствии с ТК РФ сохранялось рабочее место. Однако до выхода на работу Иванов уволился по собственному желанию.</p> <p>Становится ли срочный трудовой договор с Козловым бессрочным, если отсутствующий работник Иванов уволился до выхода на работу?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
15.	<p style="text-align: center;">Задача 14.</p> <p>Одно из требований к вакантной должности, которое руководитель ООО закрепил на локальном уровне, - стаж работы по специальности не менее 10 лет. Среди документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, нет <u>трудовой книжки</u>.</p> <p>Вправе ли руководитель требовать подтверждения стажа у кандидата на должность по внешнему совместительству? Правомерен ли отказ в трудоустройстве соискателю - внешнему совместителю со ссылкой на то, что соискатель не подтвердил стаж, необходимый для занятия должности?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
16.	<p style="text-align: center;">Задача 15.</p> <p>Работодатель отказал в трудоустройстве соискателю Каримову, который ранее уже работал в организации, но уволился по собственному желанию, только на том основании, что в период работы его неоднократно привлекали к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Является ли отказ в трудоустройстве по этому основанию отказом, связанным с деловыми качествами соискателя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
17.	<p style="text-align: center;">Задача 16.</p> <p>Организация (ПАО) приняла на работу Кузнецова, бывшего работника регионального таможенного органа (начальника отдела телекоммуникации) и не уведомила об этом таможенный орган. Прокурор обратился в суд с иском к организации о возложении на нее обязанности расторгнуть трудовой договор.</p> <p>Правомерны ли такие требования прокурора?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
18.	<p style="text-align: center;">Задача 17.</p> <p>Техник ГУП Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с отказом Костина приказом генерального директора он был уволен с работы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о персонале. На основании Положения генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками АО срочных трудовых договоров. По мнению ответчика, в результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.</p> <p>Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?</p>	
19.	<p style="text-align: center;">Задача 18.</p> <p>16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 11 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу.</p> <p>Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Прав ли директор ресторана?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
20.	<p style="text-align: center;">Задача 19.</p> <p>Вновь принятый в ООО работник Лацейко предъявил трудовую книжку, в которой отсутствуют две страницы. При этом порядок заполнения и внесение записей соответствуют установленным правилам.</p> <p>Может ли специалист кадровой службы принять такую трудовую книжку?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
21.	<p style="text-align: center;">Задача 20.</p> <p>На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знаний шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в выборный орган первичной профсоюзной организации жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что отсутствует письменный трудовой договор, но подпись Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием имеется.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	Каков порядок установления испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?	
22.	<p style="text-align: center;">Задача 21.</p> <p>В ООО были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков – на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков – на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко – также на неполный рабочий день, поскольку она имеет ребенка в возрасте пяти лет. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Руководитель отказал всем, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).</p> <p>Являются ли указанные работники совместителями? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
23.	<p style="text-align: center;">Задача 22.</p> <p>Максимова обратилась к директору бара «Плакучая ива» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу бара, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней предоставить все необходимые документы, в частности медицинскую справку о прохождении медосмотра. Через неделю, получив документы Максимовой, директор узнал, что Максимова беременна, и отстранил ее от работы. Свое решение он мотивировал тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом генерального директора ООО, одним из филиалов которого и является бар, а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Правомерны ли действия директора филиала? Какое решение следует принять по иску Максимовой?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
24.	<p style="text-align: center;">Задача 23.</p> <p>С директором федерального казенного предприятия Зубовым был заключен трудовой договор на 5 лет, по которому очередной отпуск ему предусмотрен в 36 календарных дней. Председатель первичной профсоюзной организации поставил на заседании профсоюзного комитета вопрос о незаконности указанного условия, 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 выборные органы</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	первичных профсоюзных организаций участвовать в этом?	
25.	<p style="text-align: center;">Задача 24.</p> <p>Кузнецов был принят на работу в организацию бытового обслуживания в качестве парикмахера 12 января сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Кузнецов был вновь принят на прежнюю работу сроком на один год. Через год также был издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Но уже 26 мая он был принят на ту же работу сроком на один год, а по истечении этого года снова был издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Кузнецов обратился в суд с иском о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок.</p> <p style="text-align: center;">Какое решение может вынести суд по иску Кузнецова?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
26.	<p style="text-align: center;">Задача 25.</p> <p>В организации (ГУП) в соответствии с законодательством ведется воинский учет (300 работников организации состоят на воинском учете). Работодатель решил возложить обязанности по ведению воинского учета в организации на специалиста кадровой службы, однако данная обязанность не включена в его обязанности по трудовому договору.</p> <p style="text-align: center;">Правомерны ли действия работодателя? Вправе ли работник отказаться от этой работы?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
27.	<p style="text-align: center;">Задача 26.</p> <p>Организация заключила трудовой договор с работницей Масленко, по условиям которого она приступает к работе на следующий день после подписания трудового договора. В первый день работы Масленко на работу не вышла, позвонила и предупредила, что плохо себя чувствует, поскольку беременна.</p> <p style="text-align: center;">Вправе ли работодатель аннулировать трудовой договор с работницей Масленко?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
28.	<p style="text-align: center;">Задача 27.</p> <p>Между работником О कोरोковым и работодателем (НАО) заключен трудовой договор, в котором определено, что договор вступает в силу, а работник приступает к своим обязанностям через два месяца после даты подписания договора. Однако за это время финансово-экономическое положение НАО изменилось в худшую сторону и началось сокращение штата работников.</p> <p style="text-align: center;">Вправе ли работодатель по собственной инициативе до истечения данного срока и до фактического выхода работника на работу аннулировать трудовой договор,</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	сославшись на изменение финансового положения организации?	
№п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
29.	<p>Изменение трудового договора Задача 1.</p> <p>Мамедов был принят на работу в «Газремстрой» на участок № 4 в качестве машиниста крана трубоукладчика, а затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Мамедов был переведен на работу на участок № 3 без его согласия. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Мамедов обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу. Ответчик возражал против иска. Он пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение в связи с производственной необходимостью не требует согласия работника. Истец в подтверждение своих исковых требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем был осуществлен его перевод на участок № 5 после получения от него согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, где он работал, к тому же участок № 5 не укомплектован кадрами.</p> <p>Кто прав в данном споре? Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
30.	<p>Задача 2.</p> <p>В ООО была проведена очередная специальная оценка условий труда. По результатам предыдущей специальной оценки рабочих мест в организации были выявлены вредные условия труда, в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении очередной специальной оценки условий труда вредность на рабочих местах не выявлена.</p> <p>В каком порядке могут быть внесены изменения в трудовые договоры с целью исключения из них условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
31.	<p>Задача 3.</p> <p>Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>Институте. Кускова не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в комиссию по трудовым спорам. На заседании комиссии по трудовым спорам заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Кусковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Кусковой. Кроме того, он указал, что доплата вместе с заработной платой Кусковой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.</p> <p>Кто прав в данном индивидуальном трудовом споре? Может ли комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору?</p>	
32.	<p>Задача 4.</p> <p>Бобылев работал технологом литейного цеха предприятия (ГУП). Приказом директора он был переведен на должность главного технолога предприятия без его согласия. Директор ссылаясь на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.</p> <p>Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
33.	<p>Задача 5.</p> <p>У благотворительного фонда два офиса, расположенных в пределах одного района города Санкт-Петербурга. В трудовом договоре с работником Раднаевым не было конкретизировано, в какой из офисов он принимается на работу. При приеме на работу работник не был ознакомлен под подпись с локальными нормативными актами, регулирующими режим рабочего времени в организации. По причинам организационного характера работник в одностороннем порядке был перемещен в другой офис. Раднаев отказался от перемещения, мотивируя это тем, что его рабочий день был установлен с 8 до 17 часов (время работы офиса), тогда как в другом офисе - с 10 до 19 часов. Руководитель фонда ссылается на то, что в трудовом договоре начало и окончание рабочего дня не уточняются, а значит, условия труда работника не изменяются.</p> <p>Правомерно ли действовал работодатель в данной ситуации?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
34.	<p>Задача 6.</p>	ПК-3, ПК-4,

	<p>Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора приказом руководителя на нее были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.</p> <p>Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам по заявлению Шамариной?</p>	ПК-5
35.	<p>Задача 7.</p> <p>Нормировщик механического цеха Климов был переведен на ту же должность в сборочный цех. Против перевода он возражал и указывал, что работа в сборочном цехе требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего профессионального учебного заведения. Директор предприятия ссылаясь на то, что Климов переведен на ту же должность, с такой же оплатой труда и что по ЕТКС разряд по данной должности соответствует его квалификационному разряду. Климов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.</p> <p>Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
36.	<p>Задача 8.</p> <p>Локальным нормативным актом организации (ПАО) установлено, что раз в два года проходит ротация кадров общества, занимающих руководящие должности, однако особенности проведения ротации в локальном акте не прописаны. Все работники общества ознакомлены с локальным актом под роспись.</p> <p>Вправе ли работодатель перевести работника на другое место работы без его согласия с учетом положений локального акта?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
37.	<p>Задача 9.</p> <p>Сергова, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора 5 июля была переведена в связи с болезнью кассира Сидорова на должность кассира сроком на два месяца. Считая перевод необоснованным, Сергова не приступила к работе кассира, а к работе бухгалтера ее не допустили. 12 июля приказом директора Сергова была уволена за прогул в течение пяти рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Сергова обратилась в суд.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

38.	<p>Задача 10.</p> <p>В связи с учебным отпуском инженера отдела главного механика Модестова приказом директора исполнение его обязанностей было возложено на старшего техника Сидорова сроком на три месяца. Сидоров не согласился с этим приказом директора и обратился в КТС.</p> <p>Какое решение вынесет КТС по заявлению Сидорова?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
39.	<p>Задача 11.</p> <p>Митин был принят на работу слесаря в цех с вредными условиями труда (подкласс 3.1). На период простоя с согласия Митина он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех с допустимыми условиями труда (класс 2). Однако его заработок на новой работе оказался на 15% ниже.</p> <p>Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
40.	<p>Задача 12.</p> <p>Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.</p> <p>Правомерен ли отказ Тимофеева?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
41.	<p>Задача 13.</p> <p>Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 2 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 5 того же ООО, расположенную в том же районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 5 связана для нее с необходимостью привыкать к новому коллективу.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя по переводу работницы?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
42.	<p>Задача 14.</p> <p>В связи с болезнью врача сельского медицинского пункта, главный врач районной городской больницы приказал врачу районной больницы Ершовой выехать в сельский медицинский пункт, который являлся обособленным структурным подразделением больницы, и заменить заболевшего медицинского работника. Ершова обратилась к главному врачу больницы с просьбой отменить этот приказ, так как у нее двое малолетних детей, за которыми нужен</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от города.</p> <p>Как следует разрешить возникшую ситуацию с Ершовой?</p>	
43.	<p>Задача 15.</p> <p>Водитель автокомбината Лахно ввиду ремонта его автомашины был переведен на другую работу в качестве грузчика. Однако Лахно отказался от данного перевода. За отказ директор уволил его за прогул по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Лахно обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.</p> <p>Каков порядок перевода на другую работу при простое? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
44.	<p>Задача 16.</p> <p>В связи с возникшей необходимостью директор АО своим приказом перевел всех работников планового отдела на работы по ликвидации последствий стихийного бедствия. Работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что, во-первых, имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу, во-вторых, работа по ликвидации последствий стихийного бедствия создает угрозу их жизни и здоровью (кровля здания грозит обрушением).</p> <p>Правомерны ли действия директора и работников АО?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
45.	<p>Задача 17.</p> <p>Севостьянова работала швейей в АО «Большевичка». 10 марта она обратилась с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья, что подтверждалось медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Работодатель отказал Севостьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы. Севостьянова отказалась от прежней работы и не вышла на работу в свою смену, за что была уволена по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Правомерны ли действия работника и работодателя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
46.	<p>Задача 18.</p> <p>Приказом начальника локомотивного депо машинист электровоза Попов был переведен на работу машинистом тепловоза. Попов отказался работать машинистом тепловоза, считая перевод незаконным, т.к. в трудовом договоре было указано, что он принимается на работу машинистом именно электровоза. Приказом от 14 февраля Попов был уволен с работы за прогул. Попов предъявил иск о восстановлении на работе машинистом электровоза. Представитель АО РЖД возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что истец имеет право на управление и электровозом, и</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>тепловозом, и поэтому работодатель был вправе переводить его с одного вида локомотива на другой, так как при этом не изменяется его трудовая функция.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	
47.	<p>Задача 19.</p> <p>Шутикова работала в ЗАО «Швея» в должности закройщицы цеха верхней одежды. 10 апреля ею было получено заключение медико-социальной экспертизы о том, что ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. В связи с этим заключением Шутикова была переведена без ее согласия на работу по нумерации изделий. Поскольку к этой работе она не приступила, ее уволили с работы по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Шутикова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на должности закройщицы.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
48.	<p>Задача 20.</p> <p>Молчанов был принят монтажником на работу в Московское строительное-монтажное управление, которое обслуживало строительные объекты, расположенные в разных городах страны. После завершения монтажных работ на строительной площадке, расположенной в Москве, его направили на работу в Рязань. От перевода в другой город Молчанов отказался, за что на него наложили дисциплинарное взыскание. Молчанов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании взыскания незаконным.</p> <p>Какое решение вынесет КТС?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
49.	<p>Задача 21.</p> <p>В обществе с ограниченной ответственностью принято решение о приведении наименований должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами. При этом трудовые обязанности работников остаются прежними, изменения технологического характера не проводятся, организационная структура меняется только в части наименований должностей.</p> <p>Подлежит ли применению в таких условиях ст. 74 ТК РФ? Требуется ли заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками об изменении наименования должности?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
50.	<p>Задача 22.</p> <p>В связи со структурной реорганизацией производства по инициативе работодателя был уменьшен размер заработной платы работника Соловьева в части уменьшения стимулирующей надбавки (предусмотренной трудовым договором), о чем работник был в письменной форме</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>предупрежден за два месяца до предстоящего изменения. Соловьеву, не согласному работать на новых условиях, другая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, не предлагалась по причине ее отсутствия у работодателя. При этом увольнение Соловьева по <u>п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ</u> работодатель не произвел.</p> <p>Правомерно ли уменьшение заработной платы Соловьева, продолжающего работать, который не согласился работать на новых условиях, но не был уволен работодателем на основании <u>п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ</u>?</p>	
51.	<p>Задача 23.</p> <p>Новый директор АО в письменной форме уведомил всех работников о введении в действие через два месяца новых должностных инструкций, сокращении объема выполняемых работниками обязанностей и снижении размеров должностных окладов, не указав причин вводимых изменений. В трудовых договорах должностные обязанности работников не указаны, есть только ссылки на должностные инструкции. Размеры должностных окладов указаны в трудовых договорах. Работников предупредили, что в случае отказа от работы в новых условиях они будут уволены по <u>п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ</u>. Правомерны ли действия директора АО?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
№п/п	Задание	ПК-3, ПК-4, ПК-5
52.	<p>Расторжение трудового договора.</p> <p>Задача 1.</p> <p>ООО заключило соглашение о прекращении трудового договора с работницей Черепновой по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с выплатой компенсации в размере трех окладов. На момент увольнения работница знала о своей беременности, но не сообщила об этом работодателю. Через две недели после увольнения Черепнова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, мотивируя свои требования тем, что на момент увольнения она была беременна.</p> <p>Правомерно ли требование работницы о восстановлении на работе в связи с тем, что на момент увольнения она была беременна? Является ли в этой ситуации неуведомление работодателя о беременности злоупотреблением правом Черепновой?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
53.	<p>Задача 2.</p> <p>Работник ГУП Ярлыков решил уволиться по собственному желанию в период временной нетрудоспособности (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). Не имея возможности лично передать заявление об увольнении работодателю, он направил его в отдел кадров по электронной почте.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	Вправе ли работник направить работодателю заявление об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты?	
54.	<p>Задача 3.</p> <p>Бригадир Васильев в течение двух лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных специалистов и предложил продлить срок действия трудового договора. Через три месяца после этого был издан приказ об увольнении Васильева с указанием причины увольнения «в связи с истечением срока трудового договора» согласно п. 2 ч. 1 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор на определенный срок, а по истечении его двухгодичного срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.</p> <p>Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
55.	<p>Задача 4.</p> <p>Трудовой договор с работником Хегай прекращается по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В письменном соглашении работодатель и работник установили, что трудовая книжка в день увольнения работнику на руки не выдается и будет выслана ему в течение пяти рабочих дней после прекращения трудового договора по почте.</p> <p>Правомерно ли включение названного условия в текст соглашения о прекращении трудового договора по соглашению сторон?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
56.	<p>Задача 5.</p> <p>Экономист Карлова была ознакомлена с приказом директора ООО о расторжении с ней трудового договора 19 октября в связи с истечением срока этого договора согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Карлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается и приказом о ее приеме на работу, где нет оговорки о сроке ее работы. Кроме того, она указала, что для деятельности ООО требуется работа экономиста постоянно. Ответчик иск не признал и пояснил, что Карлова при заключении с ней трудового договора была предупреждена, что она</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>принимается на работу на время отсутствия экономиста Семеновой, находившейся в отпуске по уходу за ребенком, которая прервала его и вышла на работу, поэтому Карлова подлежит увольнению.</p> <p>В каком порядке заключается трудовой договор на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>	
57.	<p>Задача 6.</p> <p>15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара 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? Какое основание прекращения трудового договора д.б. указано в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника? Правомерны ли требования Орлова?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
58.	<p>Задача 7.</p> <p>10 марта Титов был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника». Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя и требования Титова?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
59.	<p>Задача 8.</p> <p>Бухгалтер ООО Орлова была уволена по ее инициативе по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. Истица указала, что под влиянием необоснованных претензий в ее адрес со стороны директора ООО она в состоянии возбуждения высказала устную просьбу об увольнении по ее собственному желанию. Ответчик иск не признал и пояснил, что Орлова заявила о своем желании уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии четырех свидетелей, подтвердивших в суде ее волеизъявление. Кроме того, Орлова назвала конкретную дату увольнения.</p> <p>Какое решение примет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
60.	<p>Задача 9.</p> <p>Профессиональным стандартом и должностной</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>инструкцией АО установлено требование к уровню профессионального образования работника (высшее экономическое). При приеме на работу Каримова представила диплом о высшем экономическом образовании. АО направило запрос в Университет с просьбой подтвердить подлинность диплома об образовании. После получения от образовательного учреждения ответа на запрос работодателя выяснилось, что представленный Каримовой диплом поддельный. При получении от Каримовой объяснения по данному факту, выяснилось, что она беременна.</p> <p>По какому основанию и в каком порядке может быть уволена Каримова?</p>	
61.	<p>Задача 10.</p> <p>Работник Антонов представил работодателю заявление об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В день увольнения Антонов направил работодателю в электронной форме уведомление об отзыве заявления об увольнении. Однако работодатель издал приказ об увольнении Антонова на основании его заявления. Антонов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Считается ли такое уведомление Антонова юридически значимым документом? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
62.	<p>Задача 11.</p> <p>Работник Болотько написал заявление с просьбой предоставить ему отпуск с последующим увольнением по собственному желанию. Работодатель, в свою очередь, согласился, издав соответствующий приказ. Однако через несколько дней Болотько передумал и до начала отпуска отозвал свое заявление. Работодатель отказал в отзыве на том основании, что на его место в порядке внутреннего перевода приглашен другой работник этой же организации. Болотько был уволен и обратился в суд, считая увольнение незаконным.</p> <p>Вправе ли работник до дня начала отпуска с последующим увольнением отозвать свое заявление об увольнении, если на его место в порядке внутреннего перевода приглашен другой работник этой же организации? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
63.	<p>Задача 12.</p> <p>Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в АО, на основании</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>заявления от 20 апреля, так как на его место письменно был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	
64.	<p>Задача 13.</p> <p>В результате лесного пожара, охватившего обширные территории, было уничтожено принадлежащее ООО охотхозяйство, в котором работник Ботнев осуществлял трудовую деятельность в должности егеря.</p> <p>Вправе ли ООО уволить работника на основании <u>п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ</u>?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
65.	<p>Задача 14.</p> <p>Инженер Романова была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией муниципального предприятия «Искра». Она обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Слава» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В подтверждение исковых требований Романова указала, что состояла в трудовых отношениях с муниципальным предприятием «Искра» и была уволена в связи с ликвидацией предприятия. Она пояснила, что предприятие не было ликвидировано, а преобразовано в акционерное общество «Слава». Кроме того, она дала согласие работать в акционерном обществе. Ответчик иск не признал и сослался на то обстоятельство, что прекращение деятельности юридического лица может осуществляться в виде его ликвидации или реорганизации, что и имело место в данном случае.</p> <p>Какое решение должен вынести суд по иску Романовой?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
66.	<p>Задача 15.</p> <p>Заместитель генерального директора Любимова, уволенная по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией ООО, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. В обоснование своих требований Любимова пояснила, что ООО было не ликвидировано, а преобразовано в акционерное общество с сохранением профиля деятельности прежнего юридического лица. Поскольку сокращения штата работников также не проводилось, не было оснований для ее увольнения. Ответчик с иском не согласился. Он пояснил, что ликвидация ООО подтверждается выпиской из ЕГРЮЛ о ликвидации ООО, как и создание нового юридического лица – Акционерного общества, у руководства которого было основание для</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>расторжения трудового договора с Любимовой.</p> <p>Каково Ваше мнение по данному вопросу, какое решение может вынести суд?</p>	
67.	<p>Задача 16.</p> <p>Королев работал технологом ООО «Величка», в связи с сокращением штата он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Королев пояснил, что у ООО была вакантная должность технолога, но в другом цехе, которую ему не предложили. Он считал, что работодателем не была выполнена возложенная на него обязанность по трудоустройству Королева, поскольку ему предлагали работу без учета специальности и квалификации. Ответчик иск не признал. В подтверждение своей позиции он сослался на то, что истцу предлагались другие вакантные должности в порядке его трудоустройства, от которых он отказался.</p> <p>Какое решение примет суд по трудовому спору?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
68.	<p>Задача 17.</p> <p>Мамонтова работала секретарем производственного кооператива «Свет». В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-референта со знанием иностранного языка. Поскольку Мамонтова не могла выполнять работу референта, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой она отказалась. После этого она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Мамонтова обратилась в суд с иском к кооперативу о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, Мамонтова пояснила, что просила председателя кооператива направить ее на курсы повышения квалификации и иностранного языка, на которых она сможет научиться выполнять работу референта. Ей было отказано, а на должность секретаря-референта был принят другой работник. Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности по трудоустройству истицы выполнил. Он считал, что на должность секретаря-референта он может принять работника, не затрачивая на это денежных средств. В настоящее время принят работник, который имеет длительный стаж работы в должности референта и с работой справляется.</p> <p>Правомерны ли действия руководства кооператива? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
69.	<p>Задача 18.</p> <p>Акционерное общество «Вымпел» имеет четыре филиала в Калининграде. В одном из филиалов решено провести сокращение численности работников и уволить двух</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>водителей легковых автомобилей.</p> <p>Нужно ли до увольнения водителей определить в соответствии со ст. 179 ТК РФ кто из водителей имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников? Как определяется преимущественное право на оставление на работе: среди работников-водителей одного филиала или всех четырех филиалов?</p>	
70.	<p>Задача 19.</p> <p>Авдюкова, проработавшая в должности инженера АО 10 лет, была уволена в связи с реорганизацией по сокращению штата согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Авдюкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой очно-заочного отделения университета, имеет на иждивении двух малолетних детей. По работе всегда характеризовалась положительно, имеет поощрения, повышает свою квалификацию. Оставленный на работе инженер Серов, имеющий высшее профессиональное образование, работает в организации только 8 месяцев, его стаж работы инженером три года, иждивенцев не имеет.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
71.	<p>Задача 20.</p> <p>Сторож Гашилов был уволен по сокращению штата согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Гашилов обратился в суд, считая свое увольнение неправомерным. В исковом заявлении он указал, что работал длительное время в данной организации, неоднократно поощрялся за хорошую работу. Он пояснил, что является единственным кормильцем в семье, а оставленная на работе Евстигнеева – одинокая и еще молодая женщина и что подлинная причина оставления на работе Евстигнеевой заключается в том, что она согласилась дежурить вместо 10 часов по 12 часов без дополнительной оплаты. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что Гашилов по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предпочтение в оставлении на работе было сделано в пользу Евстигнеевой.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
72.	<p>Задача 21.</p> <p>Кассир магазина Добрынина была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, обосновав свое требование тем, что ей до увольнения не была предложена аналогичная должность кассира, которая была вакантна. Ответчик иск не признал, заявив что указанная</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>должность не является вакантной т.к. занята работницей находящейся в отпуске по беременности и родам.</p> <p>Обязан ли работодатель предлагать увольняемому по сокращению штата работнику должность работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам? Какое решение примет суд?</p>	
73.	<p>Задача 22.</p> <p>В связи с внедрением новых приборов оператор Швецов был уволен по обнаружившемуся несоответствию выполняемой работе из-за недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Швецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что он имеет среднее профессиональное образование, проработал в организации более 10 лет, освоил работу на нескольких приборах. С новыми приборами ему не довелось работать. Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокого уровня, чем у Швецова, которому предлагали другую работу в должности оператора, но в отделе снабжения, от которой он отказался.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
74.	<p>Задача 23.</p> <p>Электрослесарь Бигусов получил травму во время работы на унитарном предприятии, в результате которой был признан инвалидом третьей группы. Считая, что Бигусов как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, руководитель предприятия предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Бигусова от перевода он был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Бигусов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за вынужденный прогул. Обосновывая исковые требования, Бигусов указал, что со своими обязанностями справляется надлежащим образом, жалоб на него не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что признание Бигусова инвалидом является препятствием для его работы электрослесарем, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.</p> <p>Какое решение вынесет суд по трудовому спору?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
75.	<p>Задача 24.</p> <p>Серегин, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Серегина пройти проверку знаний по строительным нормам, охране труда,</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>технике безопасности, а также правил эксплуатации грузоподъемных кранов. За это нарушение прорабу объявили выговор, а затем он был уволен. Считая увольнение неправильным, Серегин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.</p> <p>Как суд решит данный спор?</p>	
76.	<p>Задача 25.</p> <p>Техник Эрстова систематически нарушала трудовую дисциплину. В феврале 2018г. ей был объявлен выговор, но в июне того же года Эрстова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей снова объявили выговор. Однако в марте 2019г. она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Эрстова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что в ее действиях нет неоднократности нарушений трудовой дисциплины и отсутствует основание для ее увольнения.</p> <p>Какой порядок расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
77.	<p>Задача 26.</p> <p>Бухгалтер АО Кононова была уволена за прогул, совершенный ею 20 июня, согласно подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Кононова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она пояснила, что 20 июня была вынуждена вызывать скорую помощь к больной матери, а затем ждать машину и отвезти мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить непосредственного начальника об этом, но на другой день – 21 июня представила справку скорой помощи и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Кононова отсутствовала на рабочем месте в течение полного рабочего дня, никого не предупредив об этом. Представленные ею справки не внушают доверия.</p> <p>Как должен решить это дело суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
78.	<p>Задача 27.</p> <p>Грузчик цеха Шаповалов приказом руководителя 20 апреля был уволен по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул с 1 апреля по день увольнения. Шаповалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что 1 апреля явился на работу после болезни, предъявил медицинское заключение о необходимости перевода на легкую работу, которой его не обеспечили по день увольнения. Поэтому он считал, что в его действиях нет</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>прогула. Ответчик иск не признал, заявив, что такая работа в организации отсутствует.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	
79.	<p>Задача 28.</p> <p>Кладовщик ООО Чудин был уволен за появление на работе 26 февраля в нетрезвом состоянии согласно подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Чудин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, ссылаясь на то, что 26 февраля он чувствовал себя плохо по причине хронического заболевания печени, принял на рабочем месте лекарство, но в связи с загруженностью на работе не смог обратиться к врачу. Он также указал, что весь рабочий день к нему обращались работники различных служб, с которыми он был занят по работе. Два работника в качестве свидетелей подтвердили это в суде. Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца подтверждается специально составленным актом от 26 февраля. Из этого акта следует, что Чудин после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, очевидцами чего являлись заведующий складом и представитель профсоюзного органа, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего складом обратиться в медпункт и подтвердить, что он в трезвом состоянии, Чудин отказался. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо его было красного цвета, он говорил громко и раздраженно. Чудин категорически отказался покинуть рабочее место, и потому заведующий составил акт, с которым и ознакомили Чудина, но от его подписи Чудин отказался.</p> <p>Какое решение может вынести суд по данному трудовому спору?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
80.	<p>Задача 29.</p> <p>Работник ГУП Бухиник в свой обеденный перерыв употребил алкогольные напитки, о чем работодателем был составлен соответствующий акт. После составления акта и до окончания обеденного перерыва Бухиник покинул территорию организации. Работодатель уволил его за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения по подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Вправе ли в указанном случае организация уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
81.	<p>Задача 30.</p> <p>Против кассира Николаева возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями, обнаруженными в его работе при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>Органы следствия потребовали от руководителя отстранить Николаева от обязанностей кассира и рекомендовали использовать его на другой работе. Николаева перевели на должность табельщика, но он от этой должности отказался и подал заявление об увольнении. В увольнении ему было отказано до конца следствия. Через два месяца уголовное дело в отношении Николаева было прекращено, и был издан приказ об его увольнении согласно ранее поданному им заявлению. Николаев потребовал восстановления в должности и оплаты за вынужденный прогул.</p> <p>Подлежат ли удовлетворению эти требования?</p>	
82.	<p>Задача 31.</p> <p>Кузнецова работала кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 57 000 рублей и передача на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана считал, что Кузнецовой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил о предстоящем увольнении. Не соглашаясь с увольнением, Кузнецова в своем объяснении указала, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за неправильного взвешивания отдельных видов продукции при инвентаризации. Передача картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.</p> <p>Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор, ознакомившись с объяснением Кузнецовой?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
83.	<p>Задача 32.</p> <p>Водителю трамвая Карпову, члену профсоюза, за хулиганство, допущенное после рабочего дня в парке отдыха, суд назначил административное наказание в виде ареста на 15 суток. После отбытия наказания Карпов узнал, что его уволили с работы за прогул по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение с выборным органом первичной профсоюзной организации, членом которой он является, согласовано не было. Карпов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.</p> <p>Правильно ли уволен Карпов? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
84.	<p>Задача 33.</p> <p>Судом было вынесено решение о заключении трудового договора, поскольку работодатель незаконно отказал в приеме на работу работнику Ерохину, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, в нарушение ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>Однако ко дню вынесения судом решения о заключении трудового договора на должности уже работал другой работник - Зайцев.</p> <p>Вправе ли работодатель уволить Зайцева в связи с тем, что суд вынес указанное решение?</p>	
85.	<p>Задача 34.</p> <p>Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к руководителю учреждения, где она работала кассиром, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другую организацию, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта был издан приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в КТС организации, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.</p> <p>Может ли КТС удовлетворить требование Масловой?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
86.	<p>Задача 35.</p> <p>Комендант общежития университета Самохина подала заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор. По истечении двух недель ректор университета заявил, что он не может найти другого подходящего работника, и отказался принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юристконсульту университета за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.</p> <p>Дайте ответ на обращение Самохиной.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
87.	<p>Задача 36.</p> <p>Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к заведующей с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако заведующая отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
88.	<p>Задача 37.</p> <p>Бухгалтер ООО «Сатурн» Макеева 18 августа подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 1 сентября был издан приказ об ее увольнении по собственному желанию. Макеева вышла из больницы 15</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>сентября и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, считая, что работодатель нарушил закон, уволив работника во время его болезни.</p> <p>Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	
89.	<p>Задача 38.</p> <p>Черенков 10 апреля был принят на работу по срочному договору на два месяца с указанием срока окончания работы 10 июня. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель, ссылаясь на ст. 80 ТК РФ, отказался признать его увольнение и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Однако 18 мая был издан приказ об увольнении Черенкова за прогул.</p> <p>Правильны ли действия работодателя?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
90.	<p>Задача 39.</p> <p>Инженер-технолог типографии Пономарева, член профсоюза, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штатов с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Однако ответчик заявил в суде, что спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана.</p> <p>Как должен быть разрешен спор судом?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
91.	<p>Задача 40.</p> <p>При реорганизации ООО была представлена на увольнение по сокращению штатов Мухина – экономист планового отдела. Должность ее не была упразднена, но на ее место перевели экономиста Горского из производственного отдела, где было уменьшено число экономистов. На заседании выборного органа первичной профсоюзной организации ООО, при обсуждении вопроса об увольнении, представитель работодателя заявил, что у Горского более высокая квалификация, он лучше знает производство и имеет большой опыт работы. Члены профсоюза согласились с доводами работодателя. От предложения другой работы Мухина отказалась.</p> <p>Возможно ли в данной ситуации расторжение трудового договора п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
92.	<p>Задача 41.</p> <p>Шахмурадова работала на ГУП штамповщицей цеха. Приказом директора она была уволена по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>РФ. Материалами дела установлено, что согласно заключению медико-социальной экспертизы Шахмурадова может выполнять работу без физической нагрузки, например, работу курьера, гардеробщицы и т.п. Администрация ей такую работу предложила, но она от нее отказалась. Шахмурадова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.</p> <p>Какое решение примет суд по трудовому спору? Вправе ли суд изменить формулировку основания увольнения?</p>	
93.	<p>Задача 42.</p> <p>Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом заведующей она была уволена с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужили неоднократные отказы Спицыной выполнить распоряжение заведующей принимать участие в субботниках по уборке детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.</p> <p>Подлежит ли иск удовлетворению?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
94.	<p>Задача 43.</p> <p>Токарь Остроумов был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений работодатель до наложения взысканий от него не потребовал. Кроме того, за третий проступок ему объявили строгий выговор и одновременно уволили его.</p> <p>Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
95.	<p>Задача 44.</p> <p>Хомутова, работающая на стройке сбивщицей лесов, на основании заключения медико-социальной экспертизы нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. Работодатель перевел Хомутову на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе, и была уволена директором по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул. Хомутова обратилась с иском о восстановлении на работе в суд.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
96.	<p>Задача 45.</p> <p>Приемщица готовой продукции швейного предприятия «Модель» Землякова приказом директора была уволена 8</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>декабря по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с восстановлением судом Колосковой, ранее занимавшей эту должность. Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В исковом заявлении Землякова указала, что в швейном объединении имеется другая работа, которую она могла бы выполнять. Однако работодатель не предлагал ей никакой другой работы.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	
97.	<p>Задача 46.</p> <p>Грузчик универсама Соколов уволен с работы по подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось.</p> <p>Является ли увольнение Соколова законным?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
98.	<p>Задача 47.</p> <p>Фокина работала кондитером на кондитерской фабрике «Октябрь». 15 декабря она была уволена по подп. г) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение по месту работы хищения имущества. Поводом для увольнения послужило то, что Фокина 3 декабря во время выхода с работы была задержана на проходной фабрики с 10кг шоколада. Оспаривая увольнение, Фокина обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе.</p> <p>Правомерны ли требования Фокиной?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
99.	<p>Задача 48.</p> <p>Заведующая филиалом универсама «Детский» Боброва была уволена с работы дирекцией универсама по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с недостачей 148 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии. Боброва погасила установленную недостачу и обратилась к руководителю с просьбой о восстановлении ее на прежней работе. Так как директор универсама в восстановлении на работе отказал, Боброва обратилась в суд, где заявила о незаконности ее увольнения.</p> <p>Законно ли увольнение Бобровой? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
100.	<p>Задача 49.</p> <p>Учительница Смородина была уволена из школы по мотивам совершения проступков, не совместимых с работой преподавателя. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроках ела яблоки, вязала. Кроме того, Смородина неуважительно относилась к другим преподавателям школы.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>Директор школы поставил вопрос об увольнении Смородиной с работы. Приказом от 18 декабря она была уволена на основании п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Смородина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В обоснование своих требований она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и что уволить ее до окончания учебного года он не вправе.</p> <p>Какое решение вынесет суд?</p>	
101.	<p>Задача 50.</p> <p>Программист Савельева 16 сентября, придя на работу, направилась в кассу, получила заработную плату и, не возвращаясь на рабочее место, пошла в магазин за продуктами, а затем в парикмахерскую. К работе она приступила спустя ровно четыре часа после начала рабочего дня. 27 сентября директор издал приказ об увольнении Савельевой за прогул. Считая, что наказана слишком строго, Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылается на два обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за нарушение трудовой дисциплины она готова принять любое другое взыскание. С 22 по 29 сентября она болела, больничный лист находится у нее.</p> <p>Какие нарушения трудовой дисциплины могут рассматриваться как прогул? Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Савельевой? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
102.	<p>Задача 51.</p> <p>Учительница начальных классов общеобразовательной школы Рабиевская уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Причиной увольнения послужили сведения, полученные директором школы, свидетельствующие о том, что она систематически оскорбляла соседей по квартире, устраивала скандалы и ссоры и даже устроила драку с одной из соседок на лестничной площадке, о чем соседи неоднократно сообщали в школу.</p> <p>Правильна ли формулировка причины увольнения Рабиевской?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
103.	<p>Задача 52.</p> <p>С работником ООО Дзахмишевым в соответствии со ст. 59 ТК РФ был заключен срочный трудовой договор. По истечении указанного в нем срока работник был уволен по <u>п. 2 ч. 1 ст. 77</u> ТК РФ в день, определенный трудовым договором. В день увольнения работник был ознакомлен работодателем с приказом об увольнении и получил расчет. О прекращении трудового договора работник не предупреждался. Дзахмишев, не оспаривая законность</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>заклучения с ним срочного трудового договора, дату и основания его расторжения, подал иск в суд к ООО о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что не был под роспись предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.</p> <p>Правомерны ли данные требования работника? Какое решение вынесет суд?</p>	
104.	<p>Задача 53.</p> <p>Работник Зухов написал заявление об увольнении по собственному желанию и после этого не вышел на работу, объясняя, что получил больничный лист и в последний день выходить на работу не будет.</p> <p>Можно ли уволить Зухова за прогул, если он не принесет листок нетрудоспособности? Если нет, то как следует произвести с ним расчет и передать ему трудовую книжку?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5
105.	<p>Задача 54.</p> <p>Работник Колпаков был замечен на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения. Работодатель предложил работнику написать заявление об увольнении по собственному желанию, а в случае несогласия с данным предложением работодатель был готов уволить его за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, о чем предупредил работника, поставив его перед выбором основания увольнения. При этом работодатель документально зафиксировал факт нахождения Колпакова в состоянии алкогольного опьянения (были составлены акты, опрошены коллеги и т.п.). Колпаков выбрал увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и подал работодателю соответствующее заявление в день, когда был замечен на работе в состоянии алкогольного опьянения.</p> <p>Не является ли предложение работодателя работнику самому выбрать один из возможных вариантов расторжения трудовых отношений – за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или по собственному желанию – принуждением к увольнению работника?</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

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	2

значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	
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 «Ситуационные задачи (типовое задание)»

106.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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Судом установлено и из материалов дела следует, что Меркулов М.С., состоявший в трудовых отношениях с ГСК "Авиатор", 26 июня 2018 г. обратился в суд с иском к работодателю о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.</p> <p>В ходе судебного разбирательства Меркуловым М.С. заявлено ходатайство о назначении по делу технической экспертизы представленных работодателем в суд документов (заявления о приеме на работу, приказа о приеме на работу, трудового договора).</p> <p>Определением Октябрьского районного суда г. Ростова-на-Дону от 3 августа 2018 г. по делу назначена судебная техническая экспертиза, производство которой поручено Южному региональному центру судебной экспертизы. Обязанность по оплате экспертизы возложена судом на Меркулова М.С.</p> <p>До проведения экспертизы 11 сентября 2018 г. судья Октябрьского районного суда г. Ростова-на-Дону письменно уведомил Меркулова М.С. о необходимости произвести оплату экспертизы со ссылкой на ходатайство экспертного учреждения, поступившее в Октябрьский районный суд г. Ростова-на-Дону. Данное уведомление Меркуловым М.С. получено лично 12 сентября 2018 г., и 13 сентября 2018 г. им была произведена оплата экспертизы в размере 59 692,62 руб. (т. 1, л.д. 180).</p> <p>Экспертное заключение от 19 октября 2018 г. поступило в Октябрьский районный суд г. Ростова-на-Дону 9 ноября 2018 г.</p> <p>Решением Октябрьского районного суда г. Ростова-на-Дону от 12 декабря 2018 г. в удовлетворении исковых требований Меркулова М.С. отказано.</p> <p>Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 19 марта 2019 г. решение Октябрьского районного суда г. Ростова-на-Дону от 12 декабря 2018 г. оставлено без изменения.</p> <p><i>Какой судебный акт примет суд вышестоящей</i></p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p><i>инстанции? Какие нормы материального и процессуального права, должны быть применены в данном деле. Мотивируйте свой ответ.</i></p>	
2.	<p>Индивидуальный предприниматель Кюрчев А.И. (далее также - работодатель) через представителя по доверенности Вахитову Т.В. 1 августа 2019 г. обратился в суд с иском к Копцеву А.В. о возмещении ущерба и судебных расходов.</p> <p>В обоснование заявленных требований Кюрчев А.И. указал, что 1 ноября 2017 г. между ним как индивидуальным предпринимателем и Копцевым А.В. как работником заключен трудовой договор, согласно которому Копцев А.В. был принят на работу в должности менеджера по закупкам молока. Должностные обязанности Копцева А.В. предусматривали организацию работы по закупке и транспортировке закупаемого товара.</p> <p>18 августа 2018 г. между индивидуальным предпринимателем Кюрчевым А.И. и работником Копцевым А.В. заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в соответствии с которым Кюрчев А.И. передал Копцеву А.В. для исполнения им обязанностей по трудовому договору от 1 ноября 2017 г. принадлежащее Кюрчеву А.И. транспортное средство (молоковоз). Пунктом 3 указанного договора была предусмотрена полная материальная ответственность Копцева А.В. за порчу вверенного имущества и груза.</p> <p>19 апреля 2019 г. произошло дорожно-транспортное происшествие с участием принадлежащего Кюрчеву А.И. транспортного средства под управлением Копцева А.В. В момент дорожно-транспортного происшествия водитель Копцев А.В. находился при исполнении трудовых обязанностей. В результате данного дорожно-транспортного происшествия принадлежащему Кюрчеву А.И. транспортному средству причинены технические повреждения, в связи с повреждением цистерны молоковоза было утеряно 1 316 литров молока.</p> <p>Определением старшего инспектора дорожно-постовой службы Государственной инспекции безопасности дорожного движения Управления внутренних дел по Октябрьскому району Волгоградской области от 19 апреля 2019 г. отказано в возбуждении дела об административном правонарушении в отношении водителя Копцева А.В. в связи с отсутствием в его действиях состава административного правонарушения.</p> <p>21 июня 2019 г. приказом индивидуального предпринимателя Кюрчева А.И. N 25-к Копцев А.В. уволен с работы по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул).</p> <p>С учетом приведенных обстоятельств, ссылаясь на положения статей 232, 233, 238, 243 Трудового кодекса Российской Федерации, Кюрчев А.И. просил суд взыскать с Копцева А.В. в свою пользу сумму причиненного ущерба в размере 626 588 руб., из которых: 602 900 руб. - стоимость восстановительного ремонта автомобиля (молоковоза), 23 688 руб. - стоимость утраченного груза (молока), а также расходы на оплату услуг представителя в размере 15 000 руб. и оплату государственной пошлины в размере 9 466 руб.</p> <p>Представитель Копцева А.В. в суде иск не признал, указав на то, что в трудовом договоре и договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенных между сторонами, поименованы разные должности Копцева А.В., а именно в трудовом договоре - менеджер по закупкам, в договоре о полной индивидуальной материальной ответственности - водитель-экспедитор.</p> <p>Решением Октябрьского районного суда Волгоградской области от 9 октября 2019 г. (с учетом определения того же суда от 6 декабря 2019 г. об исправлении описки) иски Кюрчева А.И. удовлетворены. С Копцева А.В. в пользу Кюрчева А.И. взыскана сумма ущерба в размере 626 588 руб., из которых: 602 900 руб. - стоимость восстановительного ремонта автомобиля, 23 688 руб. - стоимость утраченного груза (молока), судебные расходы на оплату государственной пошлины в размере 9 466 руб. и на оплату услуг представителя в размере 15 000 руб.</p> <p><i>Какой судебный акт примет суд вышестоящей инстанции? Какие нормы материального и процессуального права, должны быть применены в данном деле. Мотивируйте свой ответ.</i></p>	
3.	<p>Фролов А.С. 9 августа 2018 г. обратился в суд с иском к Каштанову А.С. о взыскании ущерба и судебных расходов, указывая на то, что Каштанов А.С. 23 января 2018 г. обратился к нему с просьбой о трудоустройстве (Фролов А.С. зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя, основной вид его деятельности - перевозки автомобильным пассажирским транспортом) и после испытательного срока Каштанов А.С. фактически принят к Фролову А.С. на работу водителем. Каштанов А.С. был допущен на линию для перевозки пассажиров, также он выполнял трудовую функцию контролера-кассира. Каштанов А.С. при исполнении трудовых обязанностей, управляя принадлежащим Фролову А.С. транспортным средством, совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого транспортное средство было повреждено.</p>	ПК-3, ПК-4, ПК-5

	<p>Фролов А.С. ссылаясь на положения статей 233, 238, 243 Трудового кодекса Российской Федерации просил суд взыскать с Каштанова А.С. сумму причиненного ущерба и судебные расходы.</p> <p>Каштанов А.С. в суде иск не признал, указал, что работал у Фролова А.С. с декабря 2017 г. по апрель 2018 г. водителем, трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом, дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был поврежден автомобиль Фролова А.С., произошло 29 января 2018 г., однако оценка ущерба произведена Фроловым А.С. лишь в июне 2018 года. Каштанов А.С. был не согласен с размером ущерба.</p> <p>В ходе судебного разбирательства 18 октября 2018 г. Фролов А.С. в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации изменил основания иска. Фролов А.С. пояснил, что в момент дорожно-транспортного происшествия стороны в трудовых отношениях не состояли. Ссылаясь на договор возмездного оказания услуг, заключенный между ним и Каштановым А.С., Фролов А.С. полагал, что Каштанов А.С. должен нести ответственность за причиненный ущерб по нормам Гражданского кодекса Российской Федерации (статья 1064 названного кодекса).</p> <p>С учетом увеличения размера исковых требований Фролов А.С. просил взыскать с ответчика ущерб, причиненный в результате повреждения автомобиля, в размере 374 460 руб., сумму утраты товарной стоимости этого автомобиля 86 828 руб., расходы на проведение экспертизы 6 000 руб.</p> <p>Решением Саровского городского суда Нижегородской области от 11 февраля 2019 г. в удовлетворении исковых требований Фролова А.С. отказано.</p> <p>Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 июня 2019 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым исковые требования Фролова А.С. удовлетворены частично. С Каштанова А.С. в пользу Фролова А.С. взысканы ущерб в размере 239 666 руб., утрата товарной стоимости автомобиля в сумме 63 696 руб., расходы на проведение экспертизы 6 000 руб., на оплату услуг представителя 2 000 руб.</p> <p>В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Каштанова А.С. ставится вопрос об отмене</p>	
--	--	--

	<p>апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11 июня 2019 г., как незаконного.</p> <p><i>Какой судебный акт примет суд вышестоящей инстанции? Какие нормы материального и процессуального права, должны быть применены в данном деле. Мотивируйте свой ответ.</i></p>	
--	---	--

Оценочное средство «Ситуационные задачи (типовое задание)»

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

Оценочное средство «Примерные тестовые задания».

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и

		законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти
--	--	--

2. Примерные тестовые задания.

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

Задание 1

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

L1: Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы

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

L3: Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ

L4: Трудовой договор, заключенный с руководителем организации

R1: Завершение работы

R2: Выход на работу временно отсутствующего работника

R3: Истечение определенного сезона

R4: Истечение срока трудового договора

Задание 2

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

-: сокращения численности (штата) работников

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

+: прогула

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

Задание 3

S: Срочный трудовой договор заключается:

+: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами

-: по инициативе работника или работодателя

-: с беременными женщинами

-: с несовершеннолетними

-: с пенсионерами по старости

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 записями в трудовой книжке и классификацией оснований прекращения трудового договора:

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

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

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

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

R1: Соглашение сторон

R2: Инициатива работника

R3: Инициатива работодателя

R4: Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Задание 2

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

-: согласие работодателя с основного места работы

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

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

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

Задание 3

S: Соответствие между максимальным сроком заключения трудового договора и категориями работников:

L1: до 6 месяцев

L2: до 2 месяцев

L3: до 3 лет

L4: до 5 лет

R1: Лица, принимаемые на время выполнения сезонных работ

R2: Лица, принимаемые на время выполнения временных работ

R3: Лица, принимаемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации

R4: Научно-педагогические работники в высших учебных заведениях

ПК-5 Способен консультировать по вопросам законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

Задание 1

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

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

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

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

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

Задание 2

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

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

- : фактически совершен проступок

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

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

Оценочное средство «Вопросы для экзамена(зачета)»

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 законодательства о предпринимательской и иной экономической деятельности, включая корпоративное законодательство и законодательство о защите прав потребителей, и представлять хозяйствующих субъектов, участников корпораций и потребителей в судах, иных органах публичной власти

2. Примерные вопросы зачета:

1. Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем применения российского и международного трудового права, реализуемого в Российской Федерации.
2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.
3. Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций юридического позитивизма и интегративного правопонимания.
4. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство», широкое понимание понятия «трудовое законодательство» с точки зрения юридического позитивизма. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных правовых актов.
5. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «общие принципы российского трудового права».
6. Принципы трудового права и неправовые явления. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров.
7. Вопросы применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ относительно применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям.
8. Юридическая природа и виды общих принципов российского трудового права.
9. Основополагающие принципы международного трудового права.
10. Юридическая природа запрещения злоупотребления российским трудовым правом.
11. Виды злоупотребления российским трудовым правом.
12. Запрещение дискриминации в сфере труда как общий принцип российского трудового права.
13. Понятие и виды дискриминации в сфере труда: юридический анализ международных актов.
14. Понятие и виды дискриминации в сфере труда: юридический анализ норм Конституции РФ и ТК РФ.
15. Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с применением общего принципа запрещения дискриминации в сфере труда.
16. Определение понятия «труд», «принудительный труд» в международных и российских правовых актах, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.
17. Юридический анализ международных актов в сфере запрещения принудительного труда.
18. Понятие и виды принудительного труда. Юридический анализ норм Конституции РФ и ТК РФ.
19. Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с применением общего принципа запрещения принудительного труда.
20. Дискуссионные вопросы применения Конституции Российской Федерации к трудовым правоотношениям.
21. Дискуссионные вопросы применения правовых договоров, содержащих нормы трудового права.
22. Юридическая природа и виды обычаев российского трудового права.
23. Юридическая природа и значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.

24. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации.
25. Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.
26. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения.
27. Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.
28. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.
29. Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора.
30. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора (место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор). Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора.
31. Форма трудового договора. Оформление трудового договора при фактическом допуске работника к работе.
32. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
33. Заключение трудового договора в результате судебного решения о заключении трудового договора.
34. Заключение трудового договора в результате фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.
35. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
36. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
37. Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.
38. Правотворческие и правоприменительные вопросы ст.ст. 16, 19.1, Трудового кодекса Российской Федерации.
39. Правотворческие и правоприменительные вопросы ст.ст. 61, 64 и 67 Трудового кодекса Российской Федерации.
40. Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.
41. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.
42. Международный опыт заемного труда.
43. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
44. Порядок оформления прекращения трудового договора.
45. Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.
46. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.
47. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работника.
48. Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
49. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.
50. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником дисциплинарного проступка.

51. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
52. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
53. Дискуссионные вопросы применения ст. 278 и 279 ТК РФ.
54. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий к работнику.
55. Теоретические и практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.
56. Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.
57. Типичные ошибки работодателя при применении к работнику норм материальной ответственности.
58. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.
59. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.
60. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК 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 затруднение.	<i>хорошо</i>
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и	<i>неудовлетворительно</i>

обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	
--	--

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ**

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
по направлению подготовки 40.04.01 юриспруденция

Профиль подготовки: Магистерская программа «Правосудие по гражданским,
административным делам и экономическим спорам»

Дисциплина **Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров**

Билет №

1. Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
2. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий к работнику.

Заведующий кафедрой _____ / Л.В. Войтович

Оценка успеваемости обучающихся осуществляется в баллах в соответствии с Положением «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утвержденным Приказом РГУП № 111 от 02.03.2023 г.

Максимальная сумма баллов, набираемая обучающимся по каждой дисциплине, включая промежуточную аттестацию, равна 100 баллам, из них:

- до 40 баллов - по результатам текущего контроля успеваемости;
- до 60 баллов - по результатам промежуточной аттестации.

Распределение максимальных баллов по видам работы (очная форма обучения):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1	Оценка за посещаемость учебных занятий	до 14 (за каждый семестр – до 7)
2	Оценка за результаты учебных занятий учебных занятий и научной работы:	до 26 баллов (за каждый семестр – до 13)
2.1.	оценка по результатам учебных занятий учебных занятий и научной работы	до 20 (за каждый семестр – до 10)
2.2.	оценка по результатам промежуточного зачета/контрольного задания в устной или письменной форме	до 6 (за каждый семестр – до 3)
3	Экзамен (зачет)	до 60
	Итого:	до 100

Распределение максимальных баллов по видам работы (заочная форма обучения):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1	Оценка за посещаемость учебных занятий	до 10 (за каждый семестр – до 5)
2	Оценка за результаты учебных занятий учебных занятий и научной работы	до 20 (до 20 (за каждый семестр – до 10)
3	Контрольная работа/ итоговое контрольное задание/промежуточный зачет	до 10
4	Экзамен (зачет)	до 60
	Итого:	до 100

Баллы, полученные за ответы, полученные на экзамене (зачете), суммируются с полученными в ходе изучения дисциплины и получившаяся итоговая сумма баллов переводится в традиционную оценку:

- до 36 баллов – неудовлетворительно (не зачтено)
- 37-58 баллов – удовлетворительно (зачтено),
- 59-79 баллов – хорошо (зачтено),
- 80-100 баллов – отлично (зачтено).