

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.08.2023 10:45:00
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Современные проблемы регулирования трудовых отношений»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Современная юридическая практика)

Заочная форма обучения

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОР (Ы):	Головина С.Ю., заведующий кафедрой, доктор юридических наук, профессор

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления о трудовом праве как базовой отрасли системы российского права, получение комплексных знаний о проблемах правоприменительной практики в сфере регулирования трудовых отношений, выработка навыков практической работы с законодательством и материалами судебной практики с целью развития профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, защиты трудовых прав граждан, надзора за соблюдением трудового законодательства.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1.	Проблемы применения источников трудового права	0,5	-	9	9,5
2.	Актуальные вопросы заключения и изменения трудового договора	1	1	18	20
3.	Актуальные вопросы прекращения трудового договора	1	1	22	24
4.	Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха	0,5	1	18	19,5
5.	Проблемы правового регулирования заработной платы	1	1	20	22
6.	Актуальные вопросы института дисциплины труда	0,5	1	16	17,5
7.	Актуальные вопросы института материальной ответственности	0,5	1	16	17,5
8.	Судебная практика по трудовым спорам	-	-	14	14
	ВСЕГО:	5	6	133	144

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
нормотворческий	нормативное правовое регулирование	ПК-3	Способен совершенствовать правовое регулирование на основе анализа практики правоприменения	ИПК-3.1	Обосновывает необходимость совершенствования правового регулирования на основе анализа практики правоприменения	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие и виды принципов трудового права, роль принципов в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; – основные направления модернизации трудового законодательства; – роль и значение высших судебных органов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять закономерности и основные тенденции развития трудового законодательства с целью оценки эффективности нормативных актов; – использовать принципы трудового права для восполнения пробелов

					<p>нормативного регулирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять возможность использования в процессе правотворчества общепризнанных принципов и норм международного трудового права; <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление пробелов, противоречий и иных дефектов нормативных правовых актов в сфере труда и определение путей их преодоления. 	
				ИПК-3.2	<p>На основе проведенного анализа практики правоприменения разрабатывает проекты нормативных правовых актов, в том числе локального уровня</p>	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - правила юридической техники; - обязательные требования к структуре и содержанию нормативных правовых актов; - пределы локального нормотворчества; <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - конструировать правовые нормы, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; - грамотно формулировать тексты локальных нормативных актов.

<p>правоприменительный</p>	<p>совершенство правоприменительной практики</p>	<p>ПК-4</p>	<p>Способен совершенствовать профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике</p>	<p>ИПК-4.1</p>	<p>Совершенствует профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике и осуществления правового сопровождения рассмотрения и разрешения гражданских и административных споров в судах общей юрисдикции и арбитражных судах, а также участия в примирительных процедурах.</p>	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и способы защиты трудовых прав; - перечень и полномочия органов, уполномоченных разрешать трудовые споры; - порядок защиты трудовых прав; <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять форму, способы и порядок защиты трудовых прав работников для конкретной ситуации с позиций действующих правовых норм; - определять способы защиты интересов работодателя в конкретных ситуациях. - формировать и отстаивать правовую позицию в судебных органах и перед государственными и муниципальными органами.
----------------------------	--	-------------	---	----------------	---	--

				ИПК-4.2	Совершенствует профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике организации и участия в мероприятиях по досудебному урегулированию споров.	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок создания комиссий по трудовым спорам; - сроки и процедуру рассмотрения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам; - принципы медиации; <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить переговоры, направленные на примирение сторон трудовых отношений; - деятельно участвовать в переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений; - выстраивать и сопровождать примирительные процедуры в коллективных трудовых спорах.
				ИПК-4.5	Совершенствует профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике содействия физическим и юридическим лицам в осуществлении их прав и защите законных интересов при взаимодействии с органами государственной власти,	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - полномочия прокуратуры и государственной инспекции по труду в сфере защиты трудовых прав; - порядок осуществления надзорных функций государственными органами; - роль и профессиональных союзов в сфере защиты прав и интересов работников; - полномочия профсоюзов при осуществлении представительской функции;

					органами местного самоуправления, общественными объединениями, некоммерческими и иными организациями при рассмотрении правовых вопросов	<p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определить надлежащий способ защиты прав и законных интересов сторон трудовых отношений; <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - составления процедурных и процессуальных документов, сопровождающих деятельность по защите прав и законных интересов субъектов; - составления документов о привлечении работников к материальной и дисциплинарной ответственности.
консультационный	юридическая консультация	ПК-6	Способен совершенствовать профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике осуществления и организации консультирования клиента по правовым вопросам.	ИПК-6.1	Совершенствует профессиональную деятельность, основываясь на современной юридической практике подготовки плана и стратегии действий по правовой помощи физическому или юридическому лицу.	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормы трудового права и порядок их применения; - судебная практика по трудовым спорам; <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - в конкретной ситуации анализировать юридические документы, касающиеся вопросов взаимодействия сторон трудовых отношений; <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разъяснения сторонам трудовых отношений объема их прав и обязанностей и порядка их реализации;

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Проблемы применения источников трудового права

Вопросы для обсуждения:

1. Виды источников трудового права: типичные и нетипичные.
2. Значение актов высших судебных органов для источников трудового права.
3. «Регуляторная гильотина» и ее последствия для системы источников трудового права.
4. Локальные источники трудового права, их место и роль в регулировании трудовых отношений.
5. Способы преодоления коллизий, пробелов и иных дефектов трудового права.

Примерные задания для практических занятий

1. Директор ООО «Кристалл» издал два приказа:
 - 1) приказ, устанавливающий, что секретарь Иванова выполняет свои обязанности по представлению директору текущих документов для рассмотрения каждый рабочий день в период с 10.00 час. до 10.30 час.;
 - 2) приказ, устанавливающий, что секретари общества выполняют свои обязанности по рассылке текущих документов исполнителям каждый рабочий день в период с 10.30 час. до 11.00 час.

Являются ли данные приказы локальными нормативными актами?

2. Для рассмотрения директору предприятия представлены проекты следующих документов: положение о коммерческой тайне; положение о корпоративной культуре общества; Правила внутреннего трудового распорядка; положение о комиссии по трудовым спорам; штатное расписание; коллективный договор, положение о пропускной системе, график отпусков.

Какие из вышеперечисленных документов являются источниками трудового права, в каком порядке они принимаются?

Какие из них являются локальными нормативными актами работодателя?

3. В должностной инструкции продавца супермаркета содержится обязанность носить принятую в организации униформу и требование вежливо обращаться с покупателями.

Являются ли данные положения трудовыми обязанностями работника?

Вправе ли работодатель применить меры дисциплинарного взыскания за неисполнение указанных требований должностной инструкции, например, в случае поступления от покупателей жалоб на грубость продавца? Дайте характеристику должностной инструкции, назовите особенности разработки и принятия этого документа. Охарактеризуйте значение должностной инструкции.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
3. Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов»
4. Постановление Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 "Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов"

5. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 56.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

8. Письмо Минтруда России от 29.04.2021 № 14-2/ООГ-3868 О предоставлении работнику копий локальных нормативных актов, которые содержат требования к его работе и устанавливают его права и обязанности.

Тема 2. Актуальные вопросы заключения и изменения трудового договора

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика трудового договора. Отличие трудового договора от иных соглашений по поводу труда.
2. Формирование содержания трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
3. Порядок заключения трудового договора. Ограничения и запреты при приеме на работу.
4. Необоснованный отказ в заключении трудового договора.
5. Правовые последствия допущения до работы без оформления трудового договора.
6. Правовые последствия заключения гражданско-правового договора для оформления фактических трудовых отношений.
7. Изменение трудового договора: виды и способы.
8. Переводы на другую работу: виды и порядок осуществления.

Примерные задания для практических занятий

1. Григорьева после окончания педагогического института была принята в ООО «Интер» на должность бухгалтера с испытательным сроком 3 месяца. В соответствии с трудовым договором оплата труда на период испытательного срока составляла 50% оклада, установленного штатным расписанием по данной должности.

За месяц до окончания испытательного срока она была ознакомлена с решением работодателя о прекращении с ней трудового договора по ст.71 ТК РФ. В качестве причин, послуживших основанием для увольнения, были указаны: систематические опоздания на работу, грубость в отношении главного бухгалтера Ильиной и создание конфликтной обстановки в бухгалтерии. В трудовой книжке была произведена запись: «Уволена как невыдержавшая испытательный срок».

Григорьева, считая свое увольнение незаконным в связи с тем, что работодатель не дождался окончания испытательного срока, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Нарушены ли права Григорьевой?

Решите дело.

2. Волынцева и Степаненко работают в аптеке № 4 фармацевтической компании ООО «Доктор Плюс», имеющей сеть аптек, расположенных в разных районах города. В период эпидемии гриппа руководитель ООО издал приказ о переводе Волынцевой в аптеку № 6, а Степаненко — в аптеку № 2 — на время отсутствия болеющих фармацевтов. Волынцева отказалась выходить на работу в другую аптеку, мотивируя тем, что у нее в трудовом договоре в качестве места работы обозначена аптека № 4. Степаненко (у которой в трудовом договоре не указано конкретное структурное подразделение работодателя)

сообщила, что она увольняется, поскольку не может так далеко ездить на работу, имея пятилетнего сына, которого с утра нужно отводить в детский сад.

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

Подготовьте разъяснение.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
3. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней"
4. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
9. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.).

Тема 3. Актуальные вопросы прекращения трудового договора

Вопросы для обсуждения:

1. Соотношение понятий «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника».
2. Классификация оснований прекращения трудового договора.
3. Соотношение расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
6. Порядок увольнения работников.
7. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников (беременных женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, членов профсоюза).
8. Правовые последствия незаконного увольнения работников.

Примерные задания для практических занятий

1. Пенсионер Самохвалов работал сторожем в муниципальном дошкольном учреждении по срочным трудовым договорам, которые ежегодно перезаключались на новый (годовой) срок. По прошествии пяти лет Самохвалов был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Самохвалов с таким решением работодателя не согласился и обратился с иском в суд, требуя восстановления на работе на условиях бессрочного трудового договора. Свои требования он мотивировал тем, что ТК РФ не предусматривает возможности продления срочного трудового договора. Кроме того, он полагает, что заключение с ним, как с пенсионером, срочного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер, противоречит ТК РФ и является дискриминацией по возрастному признаку, нарушающей равенство граждан при осуществлении ими права на труд.

Представитель работодателя, ссылаясь на Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации», утверждал, что закон позволяет работодателю использовать срочный трудовой договор для оформления трудовых отношений с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту.

Оцените аргументы сторон. Решите спор.

Предусматривает ли ТК РФ случаи продления срока действия трудового договора?

Проанализируйте указанное Определение КС РФ, включая особое мнение судьи.

Сформулируйте собственную позицию по вопросу о конституционности положения абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, подготовив правовое заключение.

2. Слесаря ремонтного цеха завода железобетонных изделий Федорченко предупредили о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников и в порядке трудоустройства предложили работу сторожем, от которой Федорченко отказался.

Спустя два месяца он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Считая свое увольнение незаконным, Федорченко обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде он заявил, что работодатель не предпринял всех мер к его трудоустройству, чем нарушил его право на труд и занятость. Во-первых, перевод на другую работу ему был предложен только один раз за два месяца — в день уведомления о предстоящем увольнении, когда он был сильно расстроен из-за такого известия и не мог принять адекватного решения, поэтому отказался от перевода. Во-вторых, ему был предложен только один вариант трудоустройства — сторожем, тогда как были вакансии и по другим специальностям. К тому же Федорченко не был приглашен на заседание профсоюзного комитета, на котором решался вопрос о его увольнении.

Представитель ответчика заявил, что законом не предусмотрено повторное или неоднократное предложение о переводе при увольнении работников по сокращению численности или штата. Он также пояснил, что Федорченко было предложено единственное вакантное рабочее место, которое имелось на тот период в ремонтном цехе, где он работал. Участие работника в заседании профсоюзного комитета, куда работодатель обратился за получением мнения о его увольнении, было невозможно, поскольку в этот день он отсутствовал на работе в связи с болезнью, что подтверждается листком временной нетрудоспособности.

Проанализируйте требование закона о переводе в порядке трудоустройства работника, подлежащего увольнению по сокращению численности или штата.

Оцените доводы сторон.

Проанализируйте судебную практику по вопросу о порядке предложения перевода работникам, увольняемым по сокращению штата.

Какое решение должен принять суд?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"

7. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Вопросы для обсуждения:

1. Соотношение понятий «рабочее время» и «время отдыха»
2. Способы регулирования рабочего времени.
3. Виды и режимы рабочего времени.
4. Правовые условия привлечения работника к работе сверх нормы рабочего времени.
5. Виды времени отдыха и их продолжительность.
6. Основные и дополнительные отпуска.
7. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.
8. Льготы отдельных категорий работников при предоставлении отпусков.

Примерные задания для практических занятий

1. Сотрудницы ООО «Футурама» (г. Норильск) обратились в суд с исковыми требованиями об установлении 36-часовой рабочей недели и взыскании оплаты труда за переработанное время.

При рассмотрении спора в суде выяснилось, что всем работницам была установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Зная, что в других организациях женщины работают по 36 часов в неделю, истицы требовали установить им сокращенное рабочее время и оплатить переработку в количестве 4 часов еженедельно в повышенном размере – как сверхурочную работу.

Представитель ответчика в суде пояснил, что ст. 92 ТК РФ, закрепляющая перечень работников, которым устанавливается сокращенное рабочее время, не обязывает работодателя снижать общую норму рабочего времени для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, до 36 часов в неделю, в связи с чем работодатель может установить 40-часовую продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 91 ТК РФ. Следовательно, основания для оплаты переработки отсутствуют.

Оцените доводы сторон и вынесите решение по делу.

2. Кошелев работал заместителем директора ООО «Карнавал» по срочному трудовому договору, срок которого истек 1 марта. Накануне окончания срока договора 26 февраля директором был издан приказ о прекращении трудового договора с 1 марта в связи с истечением его срока с выплатой денежной компенсации за неиспользованный оплачиваемый отпуск в количестве 9 дней.

Кошелев не согласился с приказом в части даты прекращения трудового договора с 1 марта и просит перенести ее на 10 марта, поскольку он предварительно написал

заявление о предоставлении ему 9 дней отпуска за отработанное время с последующим увольнением. Кошелев считает, что работодатель нарушил его права, предусмотренные ст.126 ТК РФ, так как замена отпуска денежной компенсацией допускается только с согласия работника. Утверждает, что нарушено его конституционное право на отдых. Просит признать незаконным приказ в части расторжения трудового договора с 1 марта и выплаты денежной компенсации за отпуск.

Разрешите спор.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
3. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»
4. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»
5. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»

Тема 5. Проблемы правового регулирования заработной платы

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и структура заработной платы.
2. Проблемы реализации принципов оплаты труда. Определение содержания МРОТ. Установление способов индексации заработной платы.
3. Проблемы внедрения современных систем оплаты труда («эффективный контракт», грейдовая система).
4. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
5. Система доплат и надбавок.
6. Районное регулирование оплаты труда.
7. Удержания из заработной платы.
8. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства в сфере оплаты труда.

Примерные задания для практических занятий

1. В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сдельную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной неадекватностью работы магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производиться оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сдельную систему оплаты был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора? Можно ли без согласия работников изменить систему оплаты труда? Можно ли изменить нормы труда? Какая ответственность возможна в случае нарушения законодательства об оплате труда?

2. В связи с неожиданной серьёзной аварией в котельной бригаду слесарей МУП «Горбольница № 3» оставили на сверхурочную работу 7 марта (после окончания рабочей смены в 16-00). Работы продлились до 06-00 следующего дня (8 марта, суббота). Получив заработную плату (и расчётный листок) работники были не согласны с оплатой за эти часы. По их мнению работодатель обязан был оплатить им 14 часов сверхурочной работы (в полуторном и двойном размере), 8 часов работы в ночное время (40 процентов доплаты от оклада), 6 часов «праздничных» (в двойном размере) и 6 часов за работу в выходной день (в двойном размере).

Согласны ли Вы с работниками? Проанализируйте ситуацию и подготовьте аргументированный ответ?

3. Царёв работает в ОАО «Энергия» и является почетным инженером ОАО «Энергия». Его заработная плата складывается из оклада, доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда, стимулирующих выплат, предусмотренных Положением о стимулирующих выплатах, а также районного коэффициента.

В соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам надлежит выплачивать ежемесячные надбавки (при условии, что работники выполняют показатели и условия). Одной из таких надбавок является надбавка за присвоение почетного звания.

Однако за период с января по май Царёву не была выплачена стимулирующая надбавка за присвоение почетного звания. Руководитель ОАО «Энергия» пояснил, что указанная надбавка относится к переменной части заработной платы и может не выплачиваться по усмотрению руководства общества.

Царёв не согласился с такой аргументацией. По его мнению, надбавка за почётное звание устанавливается как ежемесячная обязательная выплата за уже достигнутые ранее результаты в работе и этим она отличается от премии, которая выплачивается при условии достижения заранее обусловленных показателей, являющихся основанием для начисления или неначисления премии. Письменно уведомив работодателя о нарушении своих прав Царёв перестал выходить на работу.

В суде представитель работодателя пояснил, что выплата стимулирующих надбавок не является в силу трудового законодательства обязательной, поэтому может не производиться по решению руководства; приостановка работы Тополевым является незаконной, поскольку ему не выплачивалась только часть зарплаты – надбавка за почётное звание, всю остальную зарплату Тополев получал вовремя.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Какие стимулирующие надбавки вы знаете? Обязан ли работодатель их устанавливать и выплачивать?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Конвенция МОТ № 95 (1949) «Относительно защиты заработной платы»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
3. Постановление Конституционного Суда от 7 декабря 2017 г. № 38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».
4. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. N 17-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова".
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. N 40-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова".

6. Постановление Конституционного Суда от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других».

7. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11)

Тема 6. Актуальные вопросы института дисциплины труда

Вопросы для обсуждения:

1. Дисциплинарные полномочия работодателя как элемент работодательской власти. Пределы дисциплинарной власти работодателя.
2. Способы установления правил поведения работника и работодателя.
3. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.
4. Источники правового регулирования дисциплинарной ответственности.
5. Дисциплинарные проступок и дисциплинарное взыскание: соотношение понятий.
6. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
7. Проблема учета отдельных обстоятельств при применении дисциплинарного взыскания.
8. Снятие дисциплинарного взыскания.

Примерные задания для практических занятий

1. Водитель автобусного парка Семенов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от прохождения предрейсового медицинского осмотра (объявлен выговор). После этого Семенов написал заявление об увольнении по собственному желанию и по-прежнему продолжал игнорировать требование работодателя о прохождении ежедневных предрейсовых медосмотров, мотивируя это тем, что работодатель вмешивается в его частную жизнь.

Директор автопарка издал приказ об отстранении Семенова от работы и поставил перед кадровой службой вопрос о расторжении трудового договора по пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.

Оцените правомерность действий работодателя.

Обязан ли работник проходить ежедневный медосмотр?

Можно ли в данной ситуации уволить Семенова по инициативе работодателя за нарушения трудовой дисциплины, несмотря на то, что он подал заявление об увольнении по собственному желанию?

2. Врач-терапевт поселковой больницы Филимонов оформил отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет. Через полгода он договорился с администрацией больницы, что будет, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работать на условиях неполного рабочего времени, осуществляя амбулаторный прием больных ежедневно с 8.00 до 14.00.

В марте Филимонов совершил прогул, три дня не выходил на работу без уважительных причин, тем самым сорвав прием больных.

Главный врач больницы, получивший жалобы и нарекания со стороны пациентов, распорядился подготовить приказ об увольнении Филимонова. Юрисконсульт Бабаева предупредила руководителя, что Филимонова нельзя уволить, поскольку он является одиноким отцом (мать ребенка отбывает наказание в местах лишения свободы).

Проанализируйте ситуацию с учетом нетипичного положения: работник находится в отпуске, но, тем не менее, работает.

Относится ли Филимонов к категории лиц с семейными обязанностями, для которых установлены дополнительные гарантии?

Может ли работодатель уволить его за нарушение трудовой дисциплины?

3. На сотовый телефон главного бухгалтера ООО «Спектр» Суловой в мессенджере "What's App" в пятницу после окончания рабочего дня пришло изображение, которое, по мнению Суловой, носит оскорбительный характер. Было выявлено, что сообщение пришло с сотового номера Иванова, директора по продажам, с которым у Суловой сложился затяжной конфликт.

Совершил ли Иванов дисциплинарный проступок? Нарушил ли он трудовые обязанности? Имеются ли основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности с учетом того, что в Кодексе этики ООО «Спектр» записано, что работники обязаны вежливо разговаривать друг с другом и третьими лицами, а в случае нарушения данного требования их фотография вывешивается на «доску позора».

Вправе ли Сулова требовать компенсации морального вреда?

4. Директор ООО «Рассвет» Сеницкий единолично принял решение о сдаче в аренду складских помещений, принадлежащих обществу, своему родственнику, установив арендную плату в размере одного МРОТ. По окончании календарного года на отчетном собрании данный факт был обнаружен. Аудиторская проверка установила, что в результате неправомерных действий данного руководителя общество понесло значительные убытки.

Есть ли основания для досрочного прекращения трудового договора с Сеницким по п. 9 ст. 81 ТК РФ и привлечения его к материальной ответственности? Назовите особенности дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте сравнительную таблицу общей и специальной дисциплинарной ответственности. На основании анализа федеральных законов, уставов и положений о дисциплине (не менее 5), проведите сравнительный анализ по следующим критериям:

- круг лиц, на которых распространяется ответственность;
- понятие дисциплинарного проступка;
- виды дисциплинарных взысканий;
- обязательность применения дисциплинарных взысканий;
- порядок привлечения к дисциплинарной ответственности;
- возможность применения во время действия дисциплинарного взыскания мер поощрения.

2. Сформируйте пакет документов, необходимых для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии».
3. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
7. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

9. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержден Президиумом ВС РФ от 09.12.2020.

Тема 7. Актуальные вопросы института материальной ответственности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и характеристика материальной ответственности сторон трудового договора, условия ее наступления.
2. Отличия материальной ответственности от гражданской имущественной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
4. Компенсация работодателем морального вреда, причиненного работнику. Проблема определения его размера.
5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
6. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
7. Виды материальной ответственности работника: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная).
8. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
9. Проблема возмещения работником затрат, связанных с его обучением за счет средств работодателя.
10. Особенности материальной ответственности отдельных категорий работников (руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров, работников религиозных организаций и др.).

Примерные задания для практических занятий

1. 20 сентября Перова была принята на работу в ООО «Флагман» для работы в сельском магазине в качестве продавца продовольственных товаров. В тот же день с ней был заключен трудовой договор и договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В марте следующего года в магазине была проведена инвентаризация материальных ценностей и выявлена недостача на общую сумму 80 542 рубля, подтвержденная инвентаризационной описью.

Из объяснительной Перовой следует, что из всей суммы недостачи 28 000 рублей составляет долг покупателей, получавших товары без оплаты с обязательством оплатить их в последующем; остальная сумма недостачи возникла по причине кражи товара покупателями. Магазин не оборудован системой видеонаблюдения и в нем нет охранника, при том, что площадь торговой части магазина составляет 30 кв.м. Работодатель возражал, что товар расположен за прилавком (без доступа покупателей за прилавком).

Перова отказалась добровольно возмещать недостачу, в связи с чем работодатель издал приказ об удержании сумм из заработной платы продавца.

Перова обратилась в ГИТ с жалобой на незаконное удержание заработной платы.

Оцените правомерность действий работодателя.

В каком порядке Перова может быть привлечена к материальной ответственности?

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

Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности? Какие из перечисленных сумм составляют прямой действительный ущерб?

3. Бухгалтер Островская обратилась в КТС кирпичного завода с заявлением о компенсации морального вреда, вызванного тем, что профком завода публично поздравил ее с 50-летним юбилеем, вывесив поздравительный плакат на проходной завода.

Секретарь КТС задумалась, вправе ли она принимать подобное заявление, поскольку никакие права Островской не нарушены.

Каково Ваше мнение по данному казусу? Нарушены ли права Островской?

Может ли секретарь КТС отказать в приеме заявления работника?

Как должен быть разрешен данный трудовой спор?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте сравнительную таблицу материальной ответственности работника и работодателя.

2. Составьте подробную схему привлечения работников к материальной ответственности.

3. Сформируйте пакет документов, необходимых для привлечения работника к материальной ответственности.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.

2. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

3. Федеральный закон РФ от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи».

4. Федеральный закон РФ от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах».

5. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 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» // Российская газета. 2003. 8 февраля.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 ноября.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» // Российская газета. 2022. 25 ноября.

8. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника. Утвержден Президиумом ВС РФ от 05.12.2018

Тема 8. Судебная практика по трудовым спорам

Задание: изучить и проанализировать практику судов общей юрисдикции за последние 5 лет по одному из сложных (спорных) вопросов трудового законодательства. Результаты представить в виде презентации (не менее 10 слайдов). В конце презентации обязательно сформулировать выводы, характеризующие судебную практику по тому или иному вопросу.

1. Судебная практика по спорам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми.

2. Судебная практика по спорам о признании трудовых отношений при фактическом допущении к работе.

3. Судебная практика по спорам об отказе в заключении трудового договора.

4. Судебная практика по спорам о переводах на другую работу.

5. Судебная практика по спорам об изменении условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.
6. Судебная практика по спорам об изменении должностной инструкции работника.
7. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров по соглашению сторон.
8. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров по инициативе работника.
9. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров по сокращению численности или штата работников.
10. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.
11. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за прогул.
12. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
13. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за разглашение охраняемой законом тайны.
14. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за нарушение правил охраны труда.
15. Судебная практика по спорам о расторжении трудовых договоров за совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.
16. Судебная практика по спорам о расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.
17. Судебная практика о расторжении трудового договора за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
18. Судебная практика по спорам о расторжении трудового договора в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
19. Судебная практика по спорам о выплате выходного пособия при увольнении.
20. Судебная практика по спорам об отпусках.
21. Судебная практика по спорам об оплате сверхурочной работы.
22. Судебная практика по спорам об оплате за работу в выходные и праздничные дни.
23. Судебная практика по спорам об индексации заработной платы.
24. Судебная практика по спорам о невыплате премии и иных стимулирующих выплат.
25. Судебная практика по спорам о применении дисциплинарных взысканий (кроме увольнения за нарушение трудовой дисциплины).
26. Судебная практика по спорам о привлечении работников к материальной ответственности.
27. Судебная практика по спорам о компенсации морального вреда, причиненного работнику.
28. Судебная практика по трудовым спорам с дистанционными работниками.
29. Судебная практика по трудовым спорам с руководителями организаций.
30. Судебная практика по трудовым спорам с совместителями.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов. Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе практических занятий, а также выполнение самостоятельной работы по анализу судебной практики. Промежуточная аттестация происходит в форме зачета.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации. В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики в сфере трудовых отношений. Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшей лекционного курса. В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с подготовкой юридических документов. При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию. Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному казусу. При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистранты могут сами ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия. Самостоятельная работа состоит из следующих занятий: подготовка к практическим занятиям; выполнение внеаудиторной контрольной работы; работа с электронными ресурсами; чтение учебной литературы, текстов лекций; подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предоставлены вопросы для подготовки, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых можно сопоставить сходные правовые конструкции, проанализировать нетипичные источники трудового права в отношении отдельных категорий работников, освоить нормативные требования к организации рабочего времени и времени отдыха работников, изучить государственные стандарты в сфере оплаты труда, разобрать составы дисциплинарных проступков и основания привлечения к ответственности, ознакомиться с судебной практикой по трудовым спорам.

Практические задания также позволят магистрантам овладеть навыками составления юридических документов, выявления и преодоления дефектов трудового права, консультирования по широкому спектру вопросов трудового законодательства.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Опрос на практических занятиях	На каждом практическом занятии	10 баллов
2	Внеаудиторная контрольная работа	Задание выкладывается на учебном портале, сдать необходимо до начала сессии в срок, указанный в курсе по дисциплине на учебном портале	40 баллов

Описание контрольных мероприятий:

1. Опрос на практических занятиях

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания индивидуально (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практических занятиях;
- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;
- работа в малых группах;

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов, используя нормативные акты, судебную практику, в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъекта нормам трудового права, выбрать все нормативные источники, акты высших судов, на основании которых должна разрешаться конкретная правовая ситуация, осуществить анализ практической ситуации для определения законности принимаемых работодателем решений; предложить, какие правомерные действия должны быть совершены сторонами трудового правоотношения для разрешения спора; в случае выявления противоправного поведения предложить все способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права, выделяя наиболее эффективный; оценить правильность составления документов, необходимых для оформления трудовых отношений,

изменения и прекращения трудового договора, привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, других кадровых действий.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, предназначенные для самостоятельного выполнения студентами. На практическом занятии каждый магистрант должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия

1) Проанализируйте составы дисциплинарных проступков, определяя их субъект, объект, субъективную и объективную стороны; доказательства, которые должны быть собраны для квалификации деяния в качестве дисциплинарного проступка; методику и тактику проведения проверки в отношении факта совершения трудового правонарушения; документы, которые должны быть оформлены для привлечения к ответственности в виде увольнения.

2) Преподаватель предлагает магистрантам проанализировать конкретную ситуацию.

В ООО «Фокус» было принято новое Положение об оплате труда, в котором предусматривалось две системы оплаты труда в зависимости от срока трудового договора.

Работникам, согласившимся на заключение срочного трудового договора на срок до трех лет, оклад устанавливался в размере, увеличенном вдвое по сравнению с работниками, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Указанные работники принимались на работу без испытательного срока. Работникам, принятым по трудовому договору на неопределенный срок, всем без исключения устанавливался испытательный срок с уменьшением оклада на этот период на 30%. Система премирования по результатам работы была предусмотрена только для работников, заключивших срочный трудовой договор.

Оцените соответствие Положения об оплате труда ООО «Фокус» требованиям трудового законодательства.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии – 5 баллов.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); магистрант оперирует трудовым терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка) — 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов - 1 балл за несколько уточнений и дополнений.

2. Внеаудиторная контрольная работа состоит из трех заданий: два практических задания на анализ конкретной ситуации и обзор судебной практики по трудовым спорам в форме презентации.

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Современные проблемы регулирования трудовых отношений» направлена на проверку практических навыков решения сложных ситуационных задач, основанных на типичных трудовых спорах, а также проверяется способность магистрантов анализировать судебные решения по различным видам трудовых споров, выявлять основные тенденции судебной практики, кратко формулировать выводы, имеющие значение для правильного применения норм трудового законодательства.

Правила организации и проведения мероприятия

На учебном портале размещаются несколько вариантов контрольной работы, соответствующих начальной букве фамилии студентов. Сдать выполненную работу необходимо до начала сессии в срок, указанный в курсе по дисциплине на учебном портале.

Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Решение практических заданий на анализ конкретных ситуаций

Выполнение контрольной работы следует начинать с изучения учебной литературы (учебников, текстов лекций, статей, комментариев), ознакомления с нормативными актами и судебной практикой. При выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего, базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.);

В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Обзор судебной практики по трудовым спорам

Студенту следует изучить и проанализировать практику судов общей юрисдикции за последние 5 лет по вопросам применения трудового законодательства (в соответствии с индивидуальным заданием, выданным преподавателем). Результаты необходимо оформить и представить в виде презентации (не менее 12 слайдов). В конце презентации обязательно сформулировать выводы, характеризующие судебную практику по тому или иному вопросу.

Студент изучает практику судов общей юрисдикции, осуществляет подбор судебных решений по конкретной категории споров, используя СПС «Гарант» или «Консультант», анализирует конкретные трудовые споры и решения по ним, выявляет случаи несовпадения решений по однотипным спорам, фиксирует тенденции судебной практики. Результаты работы оформляются в виде презентации (не менее 12 слайдов), включая выводы о тенденциях судебной практики, сформулированные в ходе исследования.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия

Практическое задание на анализ конкретной ситуации

1. Машинист прокатного стана Березовский 9 марта появился на проходной металлургического комбината за 30 минут до начала смены в нетрезвом состоянии и был задержан на проходной. Березовский утверждал, что сегодня он не употреблял алкогольных напитков, но вчера активно поздравлял женщин с Международным женским днем. После составления соответствующего акта о появлении в состоянии алкогольного опьянения его не допустили к работе и повезли на освидетельствование в наркологический диспансер. По дороге, когда машина остановилась на красный сигнал светофора, Березовский выскочил и убежал.

Начальник сталепрокатного цеха поставил вопрос об увольнении Березовского за нарушение трудовой дисциплины. Руководитель юридического департамента предложил расторгнуть трудовой договор по подп. «б» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ. Начальник кадровой службы возражала, мотивируя тем, что медицинское заключение о состоянии алкогольного опьянения получить не удалось, поэтому правильнее уволить за прогул.

Ваше мнение по данному вопросу?

Какие доказательства работодатель может использовать для подтверждения состояния опьянения?

Каковы условия увольнения работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения?

2. Генеральный директор ПАО «Белая металлургия» поставил перед кадровой и юридической службой задачу – разработать новое инновационное Положение об оплате труда, цель которого – изменить отношение работников к выполнению их трудовых функций, добиться существенного роста производительности труда и улучшения результатов деятельности каждого работника, повышения заинтересованности коллектива в достижении плановых экономических показателей работы предприятия. Служба персонала разработала локальный нормативный акт, существенным образом изменяющий систему оплаты труда (переход на «эффективный контракт»). Юристы возражали против таких изменений, аргументируя тем, что для изменения условий трудового договора понадобится согласие работников, которое сложно будет получить. Кроме того, Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, следовательно, изменить его можно только с согласия профсоюзного комитета, являющегося представителем работников.

Может ли работодатель менять условия оплаты труда в одностороннем порядке? Как можно поменять в организации систему оплаты труда? Можно ли исключить из коллективного договора приложение "Положение об оплате труда" и утвердить его как самостоятельный локальный акт? Является ли пересмотр работодателем условий организации труда, направленных на эффективное функционирование и управление предприятием, минимизацию производственных затрат, изменением организационного характера, допускающим изменение условия трудового договора об оплате труда в одностороннем порядке?

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

Максимальная оценка за задание – 10 баллов.

8-10 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы и акты судебной практики, которые необходимо в данной ситуации применить; правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства, правовых позиций судов общей юрисдикции и государственных органов; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты и акты высших судов, сделать вывод

по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права, оценивая их эффективность применительно к предложенным условиям.

5-7 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства и правовых позиций судов общей юрисдикции; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права.

1-4 балла студент получает за умение в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (не менее одного нормативного акта помимо Трудового кодекса РФ); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, сделать вывод по анализируемой ситуации и предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания несамостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Примерные темы для презентаций

1) Судебная практика по спорам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми.

2) Судебная практика по спорам о признании трудовых отношений при фактическом допущении к работе.

3) Судебная практика по спорам об отказе в заключении трудового договора.

4) Судебная практика по спорам о переводах на другую работу.

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за задание – 20 баллов (в зависимости от полноты и качества ответа).

Критерии начисления баллов за презентацию (баллы по каждому критерию суммируются):

0-4 балла - умение выявить и описать проблему, возникшую в правоприменительной практике, в том числе указать нормы трудового права, по поводу применения которых возник трудовой спор;

0-4 балла - умение определить и кратко сформулировать правовую позицию суда по конкретному делу;

0-4 балла - умение проиллюстрировать примерами судебной практики дефекты трудового законодательства;

0-4 балла - полнота отражения судебных решений, разнообразие актов судебной практики, иллюстрирующих различные аспекты применения норм трудового права;

0-4 балла - умение определить, какое влияние оказало конкретное судебное решение на практику применения трудового законодательства.

Копирование текста судебного акта при оформлении презентации является основанием для снижения баллов, максимальный балл можно получить только при

самостоятельном (носящем исключительно авторский характер), полном и правильном описании сути рассматриваемой проблематики.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	<i>зачет</i>
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	<i>1 этап - письменно 2 этап - устно (по билетам)</i>
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	<i>1 этап – тестовые задания – максимально 30 баллов 2 этап - практическое задание – максимально 20 баллов</i>

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. Виды источников трудового права: типичные и нетипичные.
2. Локальные нормативные акты, их виды и значение.
5. Порядок принятия локальных нормативных актов.
4. Коллективные договоры и соглашение, их место в системе источников трудового права.
5. Характеристика трудового договора. Отличие трудового договора от иных соглашений по поводу труда.
6. Формирование содержания трудового договора.
7. Порядок заключения трудового договора. Ограничения и запреты при приеме на работу.
8. Необоснованный отказ в заключении трудового договора.
9. Правовые последствия допущения до работы без оформления трудового договора.
10. Правовые последствия заключения гражданско-правового договора для оформления фактических трудовых отношений.
11. Изменение трудового договора: виды и способы.
12. Переводы на другую работу: виды и порядок осуществления.
13. Классификация оснований прекращения трудового договора.
14. Соотношение расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
16. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
17. Порядок увольнения работников. Расчеты при увольнении работников.
18. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников (беременных женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, членов профсоюза).
19. Правовые последствия незаконного увольнения работников.
20. Соотношение понятий «рабочее время» и «время отдыха»
21. Виды и режимы рабочего времени.
22. Правила привлечения работника к работе сверх нормы рабочего времени.
23. Виды времени отдыха и их продолжительность.
24. Основные и дополнительные отпуска.
25. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков.
26. Льготы отдельных категорий работников при предоставлении отпусков.
27. Понятие и структура заработной платы.
28. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
29. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
30. Система доплат и надбавок.
31. Районное регулирование оплаты труда.

32. Удержания из заработной платы.
33. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства в сфере оплаты труда.
34. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.
35. Источники правового регулирования дисциплинарной ответственности.
36. Дисциплинарные проступок: понятие и характеристика.
37. Дисциплинарные взыскания.
38. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
39. Учета отдельных обстоятельств при применении дисциплинарного взыскания.
40. Снятие дисциплинарного взыскания.
41. Понятие и характеристика материальной ответственности сторон трудового договора, условия ее наступления.
42. Отличия материальной ответственности от гражданской имущественной ответственности.
43. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
44. Компенсация работодателем морального вреда, причиненного работнику.
45. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
46. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
47. Виды материальной ответственности работника: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная).
48. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
49. Возмещение работником затрат, связанных с его обучением за счет средств работодателя.
50. Особенности материальной ответственности отдельных категорий работников (руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров, работников религиозных организаций и др.).

Примерный перечень тестовых заданий

1. Какие работодатели не уполномочены принимать локальные нормативные акты:

- а) юридические лица;
- б) физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- в) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- г) бюджетные организации.

2. ПВТР утверждаются работодателем:

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

3. Какие из перечисленных документов работодатель вправе требовать от работника при его поступлении на работу впервые:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании — в случае поступления на работу, требующую специальных знаний;
- д) заявление о приеме на работу;
- е) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика.

4. По каким причинам гражданину может быть отказано в приеме на работу:

- а) отсутствие регистрации по месту жительства;
- б) увольнение с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины;
- в) отсутствие трудовой книжки;

г) отсутствие необходимого в соответствии с квалификационными требованиями стажа работы;

д) непригодность к работе по состоянию здоровья, выявленная в результате предварительного медицинского осмотра.

5. В случае, когда работник, не уполномоченный работодателем, фактически допустил к работе физическое лицо, с которым работодатель или его уполномоченный представитель откажутся признать отношения трудовыми:

а) возникнут бессрочные трудовые отношения;

б) трудовые отношения возникнут на срок три месяца;

в) трудовые отношения не возникнут, но работодатель, в интересах которого выполнена работа, будет обязан оплатить физическому лицу фактически отработанное им время;

г) трудовые отношения возникнут, но будут прекращены по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

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

а) о дате начала работы;

б) о рабочем месте работника;

в) об испытании при приеме на работу;

г) о неразглашении коммерческой тайны.

7. Какие последствия предусмотрены действующим законодательством в случае, если в трудовой договор не включены какие-либо обязательные условия:

а) трудовой договор считается незаключенным;

б) трудовой договор считается недействительным;

в) трудовой договор аннулируется;

г) невключение обязательных условий в трудовой договор не является основанием для признания его незаключенным;

д) действие трудового договора приостанавливается до включения сторонами в трудовой договор отсутствующих обязательных условий.

8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) лиц, принимаемых на должность руководителя организации;

б) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

в) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

г) лиц, заключающих трудовой договор с индивидуальными предпринимателями.

9. Срочные трудовые договоры могут быть заключены в следующих случаях:

а) с лицами, направляемыми на работу за границу;

б) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

в) с лицами, достигшими предпенсионного возраста;

г) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

д) с несовершеннолетними лицами.

10. Перемещением работника у того же работодателя является:

а) изменение его трудовой функции;

б) изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если оно было указано в трудовом договоре;

в) изменение структурного подразделения, расположенного в той же местности, если оно не было указано в трудовом договоре;

г) изменение рабочего места работника, если оно не было указано в трудовом договоре.

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

а) совместительством;

б) совмещением;

в) сверхурочной работой.

12. В каких случаях работник не вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию:

- а) в последний день двухнедельного срока предупреждения об увольнении;
- б) в случае если на его место приглашен в письменной форме другой работник;
- в) в период отпуска — при предоставлении отпуска с последующим увольнением;
- г) если стороны договорились об отказе работника от права отозвать свое заявление об увольнении при его подаче.

13. По общему правилу при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют:

- а) работники, являющиеся инвалидами первой и второй группы;
- б) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- в) работники, которые у данного работодателя работают более продолжительное время;
- г) работники, занимающие руководящие должности.

14. Увольнение работника за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения допускается в случаях:

- а) установления факта совершения данного правонарушения вступившим в законную силу приговором суда;
- б) установления факта совершения данного правонарушения постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- в) возбуждения уголовного дела по факту совершения указанного правонарушения;
- г) установления работодателем факта совершения указанного правонарушения.

15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по следующим основаниям:

- а) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) смены собственника имущества организации.

16. Основанием для переноса выходного дня на другой день при совпадении выходного дня с нерабочим праздничным днем является:

- а) приказ или распоряжение работодателя;
- б) постановление Правительства РФ;
- в) указ Президента РФ;
- г) заявление работника;
- д) федеральный закон;
- е) Трудовой кодекс РФ.

17. Каким категориям работников предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск:

- а) инвалидам;
- б) научно-педагогическим работникам;
- в) работникам, работающим вахтовым методом;
- г) работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня;
- д) профессиональным спортсменам и тренерам;
- е) работникам, проходящим альтернативную гражданскую службу.

18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с локальными нормативными актами сохранялось место работы (должность);
- в) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр по своей вине;
- д) время ежегодного оплачиваемого отпуска.

19. Кому из перечисленных работников работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- а) работнику в возрасте до восемнадцати лет;
- б) работнику, являющимся инвалидом I группы;
- в) работнику, усыновившему ребенка возраста трех лет;
- г) работнику, работающему по совместительству, использующему ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы;
- д) работнику в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- е) работнику в период нахождения его жены в отпуске по уходу за ребенком.

20. В каких случаях работодатель обязан продлить или перенести работнику ежегодный оплачиваемый отпуск?

- а) в случае временной нетрудоспособности работника;
- б) в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого обязанностей присяжного заседателя;
- в) в случае выхода работника на работу до окончания отпуска по собственной инициативе;
- г) по мотивированной просьбе работника (по семейным или личным обстоятельствам).

21. Укажите виды дисциплинарной ответственности в трудовом праве:

- а) полная и ограниченная;
- б) общая и специальная;
- в) основная и дополнительная;
- г) императивная и диспозитивная.

22. При отказе работника знакомиться с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания:

- а) дисциплинарное взыскание признается недействительным;
- б) работник привлекается к дисциплинарной ответственности за отказ в ознакомлении с приказом (распоряжением);
- в) составляется соответствующий акт;
- г) дисциплинарное взыскание вносится в трудовую книжку.

23. Одновременное применение к работнику нескольких дисциплинарных взысканий за один дисциплинарный проступок:

- а) не допускается ни при каком условии;
- б) допускается, если работник совершил грубое нарушение трудовой дисциплины;
- в) допускается, если работник имеет стаж работы у данного работодателя менее 1 года;
- г) допускается в отношении любого работника.

24. Со дня применения дисциплинарное взыскание действует в течение:

- а) двух месяцев;
- б) одного года;
- в) одного месяца;
- г) шести месяцев;
- д) двух лет;
- е) всего периода трудовой деятельности у данного работодателя.

25. Условия наступления материальной ответственности работника:

- а) достижение совершеннолетнего возраста;
- б) наличие прямого действительного ущерба;
- в) причинение убытков работодателю;

- г) совершение работником противоправных действий (бездействия);
- д) вина работника;
- е) причинно-следственная связь между противоправными действиями (бездействием) и наступившим ущербом.

Примеры практических заданий:

1. В рекламном объявлении о вакансии юриста организации было указано, что приглашаются мужчины 25-40 лет, с опытом работы в строительстве, имеющие постоянную регистрацию в г. Москве, высшее юридическое образование, полученное на бюджетной основе по очной форме обучения. Кандидатуры, не соответствующие вышеуказанным требованиям рассматриваться не будут.

Соответствует ли такое предложение трудовому законодательству РФ?

2. С работником ежедневно заключали договор на уборку производственных помещений организации. По истечении шести месяцев работы работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, сославшись на то, что отношения между работником и организацией оформлялись договором возмездного оказания услуг.

Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде? Правомерен ли отказ руководителя организации?

3. Быстрова обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы на два дня в связи с необходимостью участия в судебном процессе, в котором она выступает в качестве истца. Директор отказал ей в удовлетворении просьбы, мотивируя тем, что предоставление данного отпуска — это право, а не обязанность работодателя, а ГПК РФ не предусматривает гарантии освобождения работника для участия в судебных заседаниях в качестве истца.

В день судебного заседания, 20 сентября 2013 г., Быстрова не вышла на работу, за что приказом директора организации 22 сентября 2013 г. была уволена за прогул.

Оцените законность действий работодателя.

Критерии оценивания:

На зачете студент может максимально набрать 50 баллов, которые складываются из результатов выполнения теста (30 баллов), выполнения практического задания (20 баллов).

Тест оценивается от 0 до 30 баллов:

Состоит из 30 тестовых заданий с одним/несколькими правильными ответами.

Критерии начисления баллов:

1 правильный ответ - 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а магистрант указал только один из них, ставится 0 баллов за тестовое задание. Если тестовое задание предполагает только один правильный ответ, а магистрант указал несколько, ставится 0 баллов.

Шкала выставления баллов пропорциональная.

Время написания теста – 30 минут.

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 20 баллов.

16-20 баллов магистрант получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы и акты судебной практики, которые необходимо в данной ситуации применить; правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства, правовых позиций судов общей юрисдикции и государственных органов; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты и акты высших судов, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько

способов защиты нарушенного права, оценивая их эффективность применительно к предложенным условиям.

11-15 баллов магистрант получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства и правовых позиций судов общей юрисдикции; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права.

6-10 баллов магистрант получает за умение в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (не менее одного нормативного акта помимо ТК РФ); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, сделать вывод по анализируемой ситуации и предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права.

1-5 баллов магистрант получает в случае, если практическое задание выполнено только на основании ТК РФ, вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, сформулированы не в полном объеме либо определены лишь частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; судебная практика не применена в нужном объеме, выводы по анализируемой ситуации лишь частично соответствуют действующему законодательству.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания несамостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Перечень электронных учебных изданий

1. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/499004>
2. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/421502>

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

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений и
------------------------------------	--------------------------------------

и помещений для самостоятельной работы	помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

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

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Проспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);

2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».