

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Журавлева Юлия Владимировна
Должность: Директор
Дата подписания: 03.02.2025 17:11:35
Уникальный программный ключ:
4e44477518b3d1dbaa475222b2fdfe9e087db38

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
ПРИВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра гражданского процессуального права
Рабочая программа дисциплины (модуля)

**«ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Набор 2024 г.

Направление подготовки: 40.04.01 «Юриспруденция»

Магистерская программа: Юрист в сфере гражданского, уголовного и административного судопроизводства

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.
Разработчик (-и): Яценко А.О.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского процессуального права Приволжского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» (протокол № 8 от «21» марта 2024 г.).

Зав. кафедрой гражданского процессуального права О.В. Моисеева, к.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена Методической комиссией Приволжского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» (протокол № 4 от «25» марта 2024 г.).

Рабочая программа утверждена Учебно-методическим советом Приволжского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» (протокол № 5 от «28» марта 2024 г.)

Нижний Новгород, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)
«Проблемы применения Трудового кодекса
Российской Федерации»

для набора 2024 года

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__» _____ 2024 г.

подпись

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__» _____ 2024 г.

подпись

Оглавление

	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	5
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	5
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины (модуля)	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	25
6.	Материально-техническое обеспечение	38
7.	Карта обеспеченности литературой	40
8.	Фонд оценочных средств	41

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации»**

Разработчики: к.ю.н., доцент Яценко А.О.

Таблица 1

Цель изучения дисциплины	формирование методологической основы, доктринальных подходов углубленного понимания нормативно-правовых предписаний и судебной практики, необходимых для применения основополагающих принципов и норм трудового права, защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в Российской Федерации, формирование у студентов специальных знаний для осуществления профессиональной юридической деятельности; формирование умений и навыков анализа норм трудового законодательства для решения сложных вопросов.
Место дисциплины в структуре ППСЗ/ОПОП	Блок «Дисциплины (модули)». Дисциплины (модули) по выбору. Часть программы, формируемая участниками образовательных отношений Б1.В.В.2.2
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	ПК-5 Способен консультировать по вопросам применения действующего материального и процессуального законодательства; представлять интересы физических и юридических лиц в судах, иных органах публичной власти
Содержание дисциплины (модуля)	<p>Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.</p> <p>Тема 2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.</p> <p>Тема 3. Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.</p> <p>Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права.</p> <p>Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом.</p> <p>Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.</p> <p>Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.</p> <p>Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.</p> <p>Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Тема 10. Проблема заемного труда в России.</p> <p>Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений.</p> <p>Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.</p> <p>Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.</p>

	<p>Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности.</p> <p>Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя.</p> <p>Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику</p> <p>Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72 часа.
Форма промежуточной аттестации	Зачет

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:

ПК-5 Способен консультировать по вопросам применения действующего материального и процессуального законодательства; представлять интересы физических и юридических лиц 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

В структуре ОПОП занимает место в Блоке дисциплины по выбору части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.В.2.2

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

*Таблица 2.1
Очная форма обучения, нормативный срок обучения*

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			3	4
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	72	
Контактная работа	-	16	16	
Занятия лекционного типа	-	2	2	
Занятия семинарского типа	-	14	14	
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	-	56	56	
Форма промежуточной аттестации	-	-	зачет	

Таблица 2.2

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			2	3
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72		
Контактная работа	-	16	4	12
Занятия лекционного типа	-	2	2	
Занятия семинарского типа	-	14	2	12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	-	56	10	56
Форма промежуточной аттестации	-	-		Зачет, контр. работа

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.

1. Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права.
2. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов.
3. Нормативное и договорное регулирование трудовых правоотношений.
4. Тенденция усиления частноправовых начал и изменение роли трудового договора в современном трудовом праве.
5. Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений.
6. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений.
7. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.
8. Публично-правовой аспект в трудовом праве.
9. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне.
10. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.
11. Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.

Тема 2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.

1. Исторические предпосылки легистского правопонимания в России.
2. Сущность легистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права.
3. Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство» при легистском и интегративном правопонимании.
4. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации.
5. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.

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

1. Усложнение системы форм трудового права и внутрисистемных связей в трудовом праве.
2. Проблема соотношения понятий «формы трудового права».
3. Соотношение международных и внутригосударственных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права.
4. Значение актов Международной организации труда.
5. основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права; международные обычаи, содержащие нормы трудового права; основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые

договоры, содержащие нормы трудового права; правовые обычаи, содержащие нормы трудового права.

Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права.

1. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.
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».
3. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права».
4. Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.

Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом.

1. Виды и классификация принципов российского трудового права.
2. Анализ видов основополагающих принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда; 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.
3. Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ.
4. Анализ судебной практики по трудовым спорам и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

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

1. Научные представления о трудовом правоотношении в России.
2. Работа Н.Г. Александрова «Трудовое правоотношение».
3. Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения.
4. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ).
5. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.
6. Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации.

Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.

1. Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор».
2. Юридические и фактические основания трудового правоотношения.

3. Анализ правотворческий и правоприменительных проблем ст. 16 ТК РФ.

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

5. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.

6. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 3 ст. 16 ТК РФ и части 4 ст. 58 ТК РФ.

7. Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.

8. Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».

Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.

1. Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора.

2. Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.

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

4. Трудовые споры, связанные с заключением трудового договора.

5. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.

6. Анализ судебной практики по трудовым спорам.

7. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу.

8. Понятие «деловые качества работника».

9. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.

10. Испытание при приеме на работу.

11. Требования актов органов местного самоуправления к регистрации трудового договора.

12. Порядок регистрации трудовых договоров между работником и работодателем – физическим лицом в органах местного самоуправления.

Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

1. Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России.

2. Особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России.

3. Положения Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» и презумпция трудового правоотношения в России. Виды скрытых трудовых правоотношений в России.

4. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.

5. Злоупотребление правом и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении.

6. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.

7. Анализ судебной практики по трудовым спорам и 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».

Тема 10. Проблема заемного труда в России.

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

2.Модели использования заемного труда в России.

3.Правовые основания применения заемного труда в России.

4.Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».

5.«Схемы» лизинга персонала.

6.Характер и структура лизингового правоотношения.

7.Юридическая природа договора с заемным работником.

8.Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России.

9.Анализ концепции «расщепленного» работодателя.

Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений.

1.Правотворческие и правоприменительные проблемы главы 12 ТК РФ.

2.Формы развития трудовых правоотношений Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «изменение трудового правоотношения», «изменение трудового договора», «перевод работника на другую работу».

3.Виды изменения трудовых правоотношений.

4.Волеизъявление сторон при изменении трудовых правоотношений.

5.Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового договора, перемещение.

6.Виды переводов работника на другую работу.

7.Классификация постоянных и временных переводов работника на другую работу.

8.Типичные ошибки работодателя при оформлении изменения трудовых правоотношений.

9.Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.

1.Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.

2.Оформление расторжения трудового договора по инициативе работника.

3. Анализ Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и Постановления Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

4.Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника.

5.Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.

6.Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.

7.Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

1. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2. Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1-14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Вопросы оформления расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

4. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе.

5. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

7. Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.

1. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 ТК РФ.

2. Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.

3. Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ.

4. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

5. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.

Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности.

1. Особенности дисциплинарной ответственности работника как вида юридической ответственности.

2. Теоретические и практические вопросы классификации и видов дисциплинарной ответственности.

3. Анализ нормативных правовых актов, содержащих нормы о дисциплинарной ответственности.

4. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий.

5. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему мер дисциплинарной ответственности.

6. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя.

1. Юридическая природа и особенности материальной ответственности как вида юридической ответственности.

2. Теоретические и практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.

3. Анализ нормативных правовых актов, содержащих нормы о материальной ответственности работника и работодателя.

4. Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.

5. Противоправные действия работодателя, влекущие применение к нему норм о материальной ответственности.

6. Юридическая природа и особенности материальной ответственности работника перед работодателем.

7. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.

8. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о материальной ответственности.

9. Типичные ошибки работодателя при применении к работнику норм материальной ответственности.

10. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему норм материальной ответственности.

11. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

1. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.

2. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.

3. Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий.

4. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям.

5. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

1. Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.

2. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов.

3. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

4. Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

5. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.

6. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль.

7. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.

8. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.

9. Заключение трудового договора на основании судебного решения.

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

Тематический план

Таблица 3.1
Очная форма обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	
						Всего часов	из них из практической работы		
час.	час.	час.	час.	час.	час.				
3 семестр									
1	Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России	ПК-5	2	1	0,5	0,5	1	дискуссия, опрос,	
2	Тема 2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	2	1	0,5	0,5	1	дискуссия, опрос,	
3	Тема 3. Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	3	1	0,5	0,5	2	реферат, доклад, круглый стол	
4	Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права	ПК-5	3	1	0,5	0,5	2	доклад, эссе, групповые творческие задания	

5	Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом	ПК-5	4				2	4	доклад, эссе, групповые творческие задания
6	Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения	ПК-5	4,5	0,5		0,5	2	4	доклад, эссе, групповые творческие задания
7	Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений	ПК-5	4,5	0,5		0,5	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
8	Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу	ПК-5	5	1		1	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
9	Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	ПК-5	5	1		1		4	реферат, доклад, круглый стол
10	Тема 10. Проблема заемного труда в России	ПК-5	5	1		1		4	дискуссия, доклад, реферат
11	Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений	ПК-5	5	1		1	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
12	Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, доклад, реферат
13	Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, доклад, реферат

	трудового договора по инициативе работодателя								
14	Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, опрос, творческое задание
15	Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности	ПК-5	5	1		1		4	дискуссия, опрос, творческое задание, деловая игра
16	Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя	ПК-5	3	1		1		2	дискуссия, доклад, реферат
17	Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику	ПК-5	3	1		1		2	дискуссия, доклад, реферат
18	Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	ПК-5	3	1		1		2	реферат, доклад, круглый стол
ВСЕГО			72	16	2	14	10	56	

*Таблица 3.2
Заочная форма обучения*

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	
						Всего часов	из них практической подготовки		
час.	час.	час.	час.	час.	час.	час.			
2 семестр									
1	Тема 1.Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России	ПК-5	2	1	0,5	0,5		1	дискуссия, опрос,
2	Тема 2.Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	2	1	0,5	0,5		1	дискуссия, опрос,
3	Тема 3.Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	3	1	0,5	0,5		2	реферат, доклад, круглый стол
4	Тема 4.Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права	ПК-5	3	1	0,5	0,5		2	доклад, эссе, групповые творческие задания
3 семестр									
5.	Тема 5. Юридическая	ПК-	4				2	4	доклад, эссе,

	природа злоупотребления трудовым правом	5							групповые творческие задания
6.	Тема 6. Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения	ПК-5	4,5	0,5		0,5	2	4	доклад, эссе, групповые творческие задания
7.	Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений	ПК-5	4,5	0,5		0,5	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
8.	Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу	ПК-5	5	1		1	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
9.	Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	ПК-5	5	1		1		4	реферат, доклад, круглый стол
10.	Тема 10. Проблема заемного труда в России	ПК-5	5	1		1		4	дискуссия, доклад, реферат
11.	Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений	ПК-5	5	1		1	1	4	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
12.	Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, доклад, реферат
13.	Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, доклад, реферат

	работодателя								
14.	Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации	ПК-5	5	1		1	1	4	дискуссия, опрос, творческое задание
15.	Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности	ПК-5	5	1		1		4	дискуссия, опрос, творческое задание, деловая игра
16.	Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя	ПК-5	3	1		1		2	дискуссия, доклад, реферат
17.	Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику	ПК-5	3	1		1		2	дискуссия, доклад, реферат
18.	Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	ПК-5	3	1		1		2	реферат, доклад, круглый стол
			72	16	2	14	10	56	

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4.1

Очная форма обучения

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России	Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений.	1

	Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.	
Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство» при легистском и интегративном правопонимании. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	1
Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	Основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права; международные обычаи, содержащие нормы трудового права; основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые договоры, содержащие нормы трудового права; правовые обычаи, содержащие нормы трудового права.	2
Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права	Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права». Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.	2
Юридическая природа злоупотребления трудовым правом	Виды и классификация принципов российского трудового права. Анализ видов основополагающих принципов российского трудового права.	4
Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения	Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.	4

Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений	Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений. Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».	4
Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу	Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.	4
Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	Злоупотребление правом и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.	4
Проблема заемного труда в России	Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения. Юридическая природа договора с заемным работником.	4
Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений	Виды изменения трудовых правоотношений. Волеизъявление сторон при изменении трудовых правоотношений. Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового договора, перемещение. Виды переводов работника на другую работу. Классификация постоянных и временных переводов работника на другую работу.	4
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника	Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при	4

	расторжении трудового договора по его инициативе.	
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	4
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации	Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ.	4
Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности	Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему мер дисциплинарной ответственности.	4
Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя	Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником. Противоправные действия работодателя, влекущие применение к нему норм о материальной ответственности. Юридическая природа и особенности материальной ответственности работника перед работодателем. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.	2
Правотворческие и правоприменительные проблемы 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.	2
Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	Анализ конкретных 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.	2
ИТОГО		56

Заочная форма обучения, нормативный срок обучения

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России	Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.	1
Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство» при легистском и интегративном правопонимании. Использование термина «законодательство» в Трудовом кодексе Российской Федерации. Система международного и внутригосударственного трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	1
Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	Основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права; международные обычаи, содержащие нормы трудового права; основополагающие принципы российского трудового права, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; нормативные правовые договоры, содержащие нормы трудового права; правовые обычаи, содержащие нормы трудового права.	2
Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права	Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права». Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.	2
Юридическая природа злоупотребления трудовым правом	Виды и классификация принципов российского трудового права. Анализ видов основополагающих принципов российского	4

	трудового права.	
Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения	Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.	4
Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений	Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений. Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».	4
Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу	Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.	4
Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	Злоупотребление правом и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.	4
Проблема заемного труда в России	Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения. Юридическая природа договора с заемным работником.	4
Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений	Виды изменения трудовых правоотношений. Волеизъявление сторон при изменении трудовых правоотношений. Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового	4

	договора, перемещение. Виды переводов работника на другую работу. Классификация постоянных и временных переводов работника на другую работу.	
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника	Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.	4
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	4
Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации	Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ.	4
Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности	Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему мер дисциплинарной ответственности.	4
Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя	Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником. Противоправные действия работодателя, влекущие применение к нему норм о материальной ответственности. Юридическая природа и особенности материальной ответственности работника перед работодателем. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.	2
Правотворческие и правоприменительные проблемы 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.	2
Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты	Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения	2

трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	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.	
ИТОГО		56

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Выполнение курсовой работы учебным планом не предусмотрено.

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

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

Раскрываются особенности изучения дисциплины (модуля). Рекомендации могут быть даны по каждому разделу, теме.

Кроме общих методических рекомендации, утвержденных правовым актом Университета, отдельные методические рекомендации могут быть приведены в данном разделе либо (и) в ФОС

5.1.1. Учебно-методические рекомендации для обучающихся по видам учебных занятий

Основой дисциплины является учебный материал, структурированный согласно рабочей программе.

Учебный материал (учебные пособия, рабочая программа и др.) призван дать студентам основные научные знания по изучаемой дисциплине и раскрыть наиболее сложные вопросы учебного плана. В учебной программе дисциплины определяются вопросы, связанные с формированием первоначальных теоретических и практических знаний. Кроме этого, даны рекомендации в отношении научной и методической литературы по рассматриваемым вопросам.

Дальнейшая работа студента строится по схеме:

1. Смотри тему, изучаемую самостоятельно;
2. Подбери нормативную правовую базу;
3. Подбери учебную и научную литературу;
4. Изучи собранный материал;
5. Подготовься к семинару/практическому занятию;
6. Законспектируй необходимый материал;
7. Сохрани наработанный материал до конца курса, он пригодится для подготовки к экзамену;
8. Запомни изученный материал и применяй для профессиональной работы (в том числе и на преддипломной практике).

В процессе преподавания дисциплины используются как классические методы обучения (семинары), так и различные виды самостоятельной работы студентов по заданию и под контролем преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив.

Для более детального и глубокого изучения студентами теоретических вопросов, привития им первоначальных навыков в работе с нормативными правовыми актами, а также решения практических вопросов, возникающих при осуществлении судебной и правоохранительной деятельности, проводятся семинарские занятия.

На семинарских занятиях студенты приобретают дополнительные знания, учатся излагать усвоенный материал, участвуют в дискуссиях, выступают с докладами, рефератами по проблемным вопросам, решают задачи, составляют проекты процессуальных и иных служебных документов, участвуют в деловых играх, выполняют кейсы и иные письменные и практические задания.

Рекомендации при подготовке к семинару студента:

- ознакомление с планом семинара;
- подбор рекомендованной литературы;
- изучение нормативных правовых актов и учебной литературы;
- конспектирование отдельных положений изучаемых источников;
- выписка основных понятий, определений;
- необходимо ответить для себя на вопросы предстоящего семинара.

Рекомендации при организации самостоятельной работы студента по изучению нормативных правовых актов:

- изучить конкретный нормативный правовой акт (рекомендованный по теме) в справочно-правовой системе «Консультант Плюс», «Гарант» и др.;
- вначале необходимо уяснить, каким органом принят изучаемый акт, когда он вступил в силу, какова его структура, какие отношения регулирует;
- конспектирование отдельных положений.

В настоящее время использование Интернет ресурсов является неотъемлемой частью работы любого студента и юриста.

Необходимо вести справочник Интернет-ресурсов. При работе со справочно-правовыми системами, следует учитывать правила работы с программами и знать возможности информационного обеспечения.

Виды и формы проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация – аттестация студентов, проводимая по окончании семестра по учебной дисциплине в соответствии с нормативными правовыми актами РГУП.

По дисциплине в качестве промежуточной аттестации проводится **зачет** (с выставлением набранных баллов).

Зачет (контроль знаний, умений и навыков по дисциплине) проводится в устной или письменной форме. Методика проведения зачета по дисциплине обсуждается на заседании кафедры.

Зачет в устной форме проводится по вопросам, утвержденным на заседании кафедры. Билет включает два вопроса. Зачет в установленных формах, письменная форма проводится в виде тестирования с использованием СЭО «Фемида».

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточному контролю (зачету) должна проводиться систематически в течение всего семестра. В отведенный учебным расписанием период времени для непосредственной подготовки к зачету, студент должен лишь еще раз повторить и глубже осмыслить пройденный материал в соответствии с программой учебной дисциплины, продумать его, систематизировать и обобщить свои знания по учебной дисциплине и ответить на тестовые задания. Студент может считать себя подготовленным к зачёту, если он в состоянии ответить на все вопросы программы учебной дисциплины.

5.1.2. Учебно-методические рекомендации для обучающихся по выполнению различных форм самостоятельной работы

Самостоятельная работа студента – это целенаправленная деятельность по овладению теоретическими знаниями учебной дисциплины и приобретению первоначальных практических навыков по своей будущей специальности.

Самостоятельная работа включает: конспектирование учебной литературы, изучение законодательных и иных нормативных правовых актов, руководящих разъяснений высших судебных органов, подготовку к семинарским занятиям, написание рефератов, подготовку к рубежному контролю и зачету, научное творчество в кружках.

При организации самостоятельной работы, прежде всего, необходимо определить цель. Например, изучить конкретный нормативный правовой акт, рекомендованный по теме. Для этого студент должен получить текст этого акта в библиотеке или найти его в какой-либо справочно-правовой системе: «Консультант плюс», «Гарант» и т.п.

Приступая к изучению нормативного правового акта, студент должен определить объем этого акта, выяснить, есть ли необходимость изучать полный текст документа или для уяснения темы достаточно какого-либо раздела, или отдельных статей. После этого следует определить последовательность выполнения намеченной работы. Вначале необходимо уяснить, каким органом принят изучаемый акт, когда он вступил в силу, какова его структура, какие отношения он регулирует. Лишь уяснив эти общие вопросы, можно переходить к тщательному изучению интересующего вопроса путем его прочтения и конспектирования отдельных положений.

Работа с учебной литературой должна начинаться с предварительного ознакомления: установить ее автора, год издания, выяснить, на кого эта книга рассчитана (краткая аннотация, как правило, помещается на обороте титульного листа), просмотреть оглавление.

В процессе изучения книги, следует пользоваться программой учебной дисциплины. Это обеспечит целеустремленность усвоения изложенных в ней вопросов и позволит контролировать полноту усвоения темы. Работа с литературным источником не может ограничиваться только ее прочтением. Научная методика работы над первоисточником обязательно предусматривает ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на основных проблемных вопросах и закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним. Конспект прочитанного дисциплинирует студента, облегчает его умственный труд, помогает быстро повторить материал при подготовке к семинарским занятиям или к зачету.

Презентационные материалы оформляются в соответствии с требованиями Рекомендаций об оформлении презентаций, утв. Распоряжением РГУП от 06.04.23 №65 об оформлении презентационных материалов.

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями) по учебной дисциплине исчисляются баллами.

5.1.3. Учебно-методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины

В освоении дисциплины 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».

Для освоения образовательной программы лицами с ограниченными возможностями здоровья предусматриваются организация учебного процесса с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения образовательной программы инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается (в случае наличия таких обучающихся);

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - предоставление альтернативных форматов используемых методических материалов (крупный шрифт);
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - преимущественное использование индивидуальных и групповых заданий, контроль выполнения которых осуществляется в устной форме;
 - на лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащие звуковые средства воспроизведения информации; наглядность при подаче материала;

преимущественное использование заданий, проверка решения которых осуществляется в письменной форме либо тестовом режиме,

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или индивидуально. При его реализации предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

В освоении образовательной программы инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Индивидуальная работа может проводиться в аудиовизуальной либо в текстовой форме. Освоение образовательной программы инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения, включая:

- лекционная аудитория - мультимедийное оборудование;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) - мультимедийное оборудование;
- учебная аудитория для самостоятельной работы - стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения для студентов с нарушением зрения.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в форме электронного документа
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в форме электронного документа

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

Студентам 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).

Методические рекомендации по подготовке к семинарским и практическим занятиям

Занятие 1.

Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.

1. Трудовое право характеризуется сочетанием в нем публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов, основанных на нормативном и договорном регулировании трудовых правоотношений.
2. Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений.
3. Публично-правовой аспект в трудовом праве состоит в установлении базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне

Тема дискуссии:

Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений

Занятие 2.

Тема 2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.

1. Исторические предпосылки легистского правопонимания в России.
2. Сущность легистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права.

Тема дискуссии:

Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство» при легистском и интегративном правопонимании.

Занятие 3.

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

1. Проблема соотношения понятий «формы трудового права».
2. Соотношение международных и внутригосударственных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права
3. основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права

Тема круглого стола:

Значение актов Международной организации труда.

Занятие 4.

Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права.

1. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права
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».
3. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»

Групповые творческие задания:

Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.

Занятие 5.

Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом.

1. Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права. основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.

2. Теоретические и практические вопросы ст. 2 ТК РФ. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» и «основополагающие принципы российского трудового права».
3. Анализ практики судебного применения различных видов основополагающих принципов российского трудового права: запрещения злоупотребления российским трудовым правом; запрещения принудительного труда; запрещения дискриминации в сфере труда; недопустимости обратной силы трудового права; ограничения 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.

Групповые творческие задания

Вопросы научной классификация принципов российского трудового права.

Занятие 6.

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

1. Особенности трудового правоотношения.
2. Легальные признаки трудового правоотношения
3. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.

Групповые творческие задания

Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда.

Занятие 7.

Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.

1. Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор».
2. Юридические и фактические основания трудового правоотношения.
3. Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
5. Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».

Тема реферата:

1. Юридическая природа и виды основополагающих принципов российского трудового права.
2. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.

Занятие 8.

Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.

1. Правоприменительные проблемы заключения трудового договора.
2. Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.
3. Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.
4. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.
5. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу.
6. Требования актов органов местного самоуправления к регистрации трудового договора.

Индивидуальные творческие задания:

Проанализируйте ст. 15 ТК РФ и Рекомендацию МОТ 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении». Выявите признаки трудового правоотношения. Дополните действующую редакцию ст. 15 ТК РФ.

Занятие 9.

Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

1. Понятие и особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России. Виды скрытых трудовых правоотношений. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.
2. Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ судебной практики по трудовым спорам и 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».

Тема круглого стола:

Анализ Положений Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении».

Занятие 10.

Тема 10. Проблема заемного труда в России.

1. Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.
2. Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».
3. «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения. Юридическая природа договора с заемным работником.

4. Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.

Тема реферата:

1. Трудовой договор как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
2. Трудовой договор как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.

Занятие 11.

Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений.

1. Формы развития трудовых правоотношений
2. Правоприменительные проблемы соотношения понятий «изменение трудового правоотношения», «изменение трудового договора», «перевод работника на другую работу».
3. Типичные ошибки работодателя при оформлении изменения трудовых правоотношений.
4. Виды изменения трудовых правоотношений.
5. Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового договора, перемещение.
6. Виды переводов работника на другую работу.
7. Классификация постоянных и временных переводов работника на другую работу.

Индивидуальные творческие задания:

На основе анализа ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации и соответствующей судебной практики по трудовым спорам, проанализируйте необходимость применения к трудовым правоотношениям основополагающего принципа запрещения злоупотребления правом. Предложите собственную редакцию статьи ТК РФ, содержащий основополагающий принцип запрещения злоупотребления трудовым правом.

Занятие 12.

Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.

1. Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.
2. Оформление расторжения трудового договора по инициативе работника.
3. Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника.
4. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.
5. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе работника.

Тема реферата:

1. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
2. Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.

Занятие 13.

Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

1. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
2. Практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1-14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
3. Вопросы оформления расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
4. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе.
5. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
6. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Тема реферата:

1. Юридическая природа и виды обычаев российского трудового права.
2. Юридическая природа и значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.

Занятие 14.

Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.

1. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 ТК РФ.
2. Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.
3. Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ.
4. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.
5. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.

Тема реферата:

1. Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.
2. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

Занятие 15.

Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности.

1. Особенности дисциплинарной ответственности работника как вида юридической ответственности
2. Практические вопросы классификации и видов дисциплинарной ответственности.
3. Анализ нормативных правовых актов, содержащих нормы о дисциплинарной ответственности
4. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий.
5. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему мер дисциплинарной ответственности.
6. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

Индивидуальные творческие задания:

Проанализируйте судебную практику о заключении трудового договора. Сформулируйте презумпцию трудового правоотношения. Ответьте на вопрос: какое значение презумпция трудового правоотношения имеет для правоприменительной практики по трудовым спорам?

Занятие может проводиться в форме деловой (ролевой) игры
Подготовьтесь к проведению занятия в форме деловой игры по предлагаемой фабуле дела.

Занятие 16.

Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя.

1. Юридическая природа и особенности материальной ответственности как вида юридической ответственности.
2. Практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.
3. Практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Противоправные действия работодателя, влекущие применение к нему норм о материальной ответственности.
5. Юридическая природа и особенности материальной ответственности работника перед работодателем.
6. Практические вопросы применения к работнику норм о материальной ответственности
7. Типичные ошибки работодателя при применении к работнику норм материальной ответственности.
8. Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему норм материальной ответственности.

Индивидуальные творческие задания:

Поясните, почему некоторые специалисты трудового права считают, что в ТК РФ не закреплены способы защиты трудовых прав работника и работодателя. Перечислите и охарактеризуйте дискуссионные в науке трудового права способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проанализируйте правовые позиции Верховного Суда РФ о возможности применения к трудовым правоотношениям гражданского законодательства.

Занятие 17.

Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

1. Правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.
2. Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.
3. Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных страданий
4. Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям
5. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.

Индивидуальные творческие задания:

Проанализируйте судебную практику применения ч. 4 ст. 11 ТК РФ. Какими способами защиты может воспользоваться работник при заключении с ним гражданско-правового договора вместо трудового? Предложите авторскую редакцию ч. 4 ст. 11 ТК РФ.

Занятие 18.**Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.**

1. Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов.
2. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ
3. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов
4. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда
5. Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда

Тема круглого стола: Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики**Нормативно-правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 15. Ст. 1691.
2. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" (в действ. редакции) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 1. Ст. 1.
3. Федеральный конституционный закон от 7 февраля 2011 г. № 1-ФКЗ "О судах общей юрисдикции в Российской Федерации" (в действ. редакции) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 7. Ст. 898.
4. Федеральный конституционный закон от 29 июля 2018 г. № 1-ФКЗ «О внесении изменений в федеральный конституционный закон "О судебной системе Российской Федерации" и отдельные федеральные конституционные законы в связи с созданием кассационных судов общей юрисдикции и апелляционных судов общей юрисдикции» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 31. Ст. 4811.
5. Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 6. Ст. 548.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в действ. редакции) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.
7. Федеральный закон от 22.12.2008 № 262-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации" (в действ. редакции) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6217.
8. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (в действ. редакции) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162.

Официальные акты высших судебных органов:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 № 23 (ред. от 23.06.2015) "О судебном решении" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. № 52 «О сроках рассмотрения судами Российской Федерации уголовных, гражданских дел и дел об административных правонарушениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. № 2.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 13.12.2012 № 35 "Об открытости и гласности судопроизводства и о доступе к информации о деятельности судов" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2013. № 3.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.03.2016 № 11 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел о присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного акта в разумный срок" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 5.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

Информационные, в том числе электронные ресурсы Университета, а также иные электронные ресурсы, необходимые для изучения дисциплины (модуля):

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция Коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
7	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
8	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
9	Правовые системы	Гарант, Консультант

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

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

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

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

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

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

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

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных * помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа		Приспособленность для использования инвалидами и лицами с ОВЗ
1.	Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации	Аудитория № 302 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	88 посадочных мест: столы, стулья, Мелованная доска, трибуна	-	-	Не приспособлен(а)
		Аудитория № 216 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и	24 посадочных места: столы, стулья, Мелованная доска.			Не приспособлен(а)

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных * помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа		Приспособленность для использования инвалидами и лицами с ОВЗ
		индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)				
		Аудитория № 203 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	32 посадочных места Широкоформатный TV LG 48” - 1 шт. Персональный компьютер i3-7100 3.9GHz/ОЗУ 4 GB – 4 шт. Персональный компьютер Core 2 Duo 2.6 GHz/ 3 GB – 1 шт. ЖК монитор АОС E2270 21.5”– 5 шт. Проводной интернет Магнитно-меловая доска Столы стулья	Договор №31705317 365/115-17 от 8 августа 2017 г. ООО «Протос-НН» Лицензионный договор на передачу неисключительных прав №52 от 29.10.2018 ООО «Реализация и обслуживание информационных систем» Сублицензионный договор о предоставлении прав на использование программ для ЭВМ №А475-645 от 10.01.2018 ООО «АПИ-Сервис» Договор об информационной поддержке от 02.02.2015 г. ООО «Агентство	MS Windows 10, MicrosoftOffice 2016 Профессиональный+, KasperskyEndpointSecurity 10 forWindows, Консультант Плюс, Гарант – информационно правовое обеспечение	Не приспособлен(а)

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных * помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа		Приспособленность для использования инвалидами и лицами с ОВЗ
				правовой информации» Договор №2630/12-2 о взаимном сотрудничестве от 10.01.2012 ООО «Гарант-Информационные Решения и Бизнес-Системы»		
		Аудитория № 105 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	30 посадочных мест Мелованная доска Столы, стулья			Приспособлена для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра гражданского права

Направление подготовки (специальность): 40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа Юрист в сфере гражданского, уголовного и административного судопроизводства

Дисциплина: Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации

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		
Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/519884	0+e
Васильева, К. В., Актуальные проблемы преодоления эйблизма в России: правовые, психологические и организационно-управленческие аспекты: монография / К. В. Васильева. — Москва : Русайнс, 2023. — 107 с. — ISBN 978-5-466-03677-0..	https://book.ru/book/950511	0+e
Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2021. — 119 с. — ISBN 978-5-4365-6288-9.	https://book.ru/book/939931	0+e
Закалюжная, Н. В., Дистанционная работа: эволюция, современное состояние, перспективы : монография / Н. В. Закалюжная. — Москва: Русайнс, 2023. — 110 с. — ISBN 978-5-466-02671-9.	https://book.ru/book/948767	0+e
Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов/ М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/518876	0+e
Дополнительная литература		
Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: Монография/ под ред. М.О. Буяновой. - Электрон. дан. - М.: Юрайт, 2020. - 139 с. - (Актуальные монографии). ISBN 978-5-534-12673-0.	https://urait.ru/bcode/457266	0+e
Закалюжная, Н. В., Дистанционная работа: эволюция, современное состояние, перспективы : монография / Н. В. Закалюжная. — Москва : Русайнс, 2023. — 110 с. — ISBN 978-5-466-02671-9.	https://book.ru/book/948767	0+e
Трудовое право : учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	https://urait.ru/bcode/510548	0+e

Зав. библиотекой _____ /С.В. Охотникова/

Зав. кафедрой _____ /О.В. Моисеева/

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код формируемой компетенции (или ее части)	Методы обучения
1.	Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России	ПК-5	дискуссия, опрос
2.	Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	дискуссия, опрос
3.	Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5	реферат, доклад, круглый стол
4.	Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права	ПК-5	доклад, эссе, групповые творческие задания
5.	Юридическая природа злоупотребления трудовым правом	ПК-5	доклад, эссе, групповые творческие задания
6.	Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения	ПК-5	доклад, эссе, групповые творческие задания
7.	Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений	ПК-5	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
8	Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу	ПК-5	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
9	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	ПК-5	реферат, доклад, круглый стол
10	Проблема заемного труда в России	ПК-5	дискуссия, доклад, реферат
11	Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений	ПК-5	доклад, реферат, индивидуальные творческие задания
12	Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника	ПК-5	дискуссия, доклад, реферат
13	Теоретические и практические вопросы расторжения трудового	ПК-5	дискуссия, доклад, реферат

	договора по инициативе работодателя		
14	Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации	ПК-5	дискуссия, опрос, творческое задание
15	Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности	ПК-5	дискуссия, опрос, творческое задание, деловая игра
16	Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя	ПК-5	дискуссия, доклад, реферат
17	Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику	ПК-5	дискуссия, доклад, реферат
18	Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	ПК-5	реферат, доклад, круглый стол

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

8.2. Оценочные средства

Вопросы для занятий семинарского типа (семинаров, практических занятий, КОЛЛОКВИУМОВ)

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Трудовое право характеризуется сочетанием в нем публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов основанных на нормативном и договорном регулировании трудовых правоотношений.	ПК-5
2.	проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений.	ПК-5
3.	соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений	ПК-5
4.	Публично-правовой аспект в трудовом праве состоит в установлении базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне	ПК-5

Тема 2. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Исторические предпосылки легистского правопонимания в России.	ПК-5
2.	Сущность легистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем трудового права.	ПК-5
3.	Соотношение понятий «трудовое право» и «трудовое законодательство» при легистском и интегративном правопонимании.	ПК-5

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

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Проблема соотношения понятий «формы трудового права».	ПК-5
2.	Соотношение международных и внутригосударственных	ПК-5

	форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	
3.	Значение актов Международной организации труда.	ПК-5
4.	Основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права	ПК-5

Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права	ПК-5
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».	ПК-5
3.	Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»	ПК-5
4.	Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.	ПК-5

Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Юридическая природа основополагающих принципов российского трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права. Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.	ПК-5
2.	Теоретические и практические вопросы ст. 2 ТК РФ. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» и «основополагающие принципы российского трудового	ПК-5

	права».	
3.	Вопросы научной классификация принципов российского трудового права.	ПК-5
4.	Анализ практики судебного применения различных видов основополагающих принципов российского трудового права: запрещения злоупотребления российским трудовым правом; запрещения принудительного труда; запрещения дискриминации в сфере труда; недопустимости обратной силы трудового права; ограничения 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.	ПК-5

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

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда.	ПК-5
2.	Особенности трудового правоотношения.	ПК-5
3.	Легальные признаки трудового правоотношения	ПК-5
4.	Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.	ПК-5

Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор».	ПК-5
2.	Юридические и фактические основания трудового правоотношения.	ПК-5
3.	Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ПК-5
4.	Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.	ПК-5
5.	Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».	ПК-5

Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора.	ПК-5
2.	Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.	ПК-5
3.	Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.	ПК-5
4.	Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.	ПК-5
5	Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу.	ПК-5
6	Требования актов органов местного самоуправления к регистрации трудового договора.	ПК-5

Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России. Виды скрытых трудовых правоотношений. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.	ПК-5
2.	Анализ Положений Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении».	ПК-5
3.	Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ судебной практики по трудовым спорам и 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».	ПК-5

Тема 10. Проблема заемного труда в России.

№	Вопросы	Код компетенции
----------	----------------	------------------------

п/п		(части) компетенции
1.	Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.	ПК-5
2.	Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».	ПК-5
3.	«Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения. Юридическая природа договора с заемным работником.	ПК-5
4.	Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.	ПК-5

Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Формы развития трудовых правоотношений	ПК-5
2.	Правоприменительные проблемы соотношения понятий «изменение трудового правоотношения», «изменение трудового договора», «перевод работника на другую работу».	ПК-5
3.	Типичные ошибки работодателя при оформлении изменения трудовых правоотношений.	ПК-5
4.	Виды изменения трудовых правоотношений.	ПК-5
5.	Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового договора, перемещение.	ПК-5
6.	Виды переводов работника на другую работу.	ПК-5
7.	Классификация постоянных и временных переводов работника на другую работу.	ПК-5

Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.	ПК-5
2.	Оформление расторжения трудового договора по	ПК-5

	инициативе работника.	
3.	Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника.	ПК-5
4	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.	ПК-5
5	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе работника.	ПК-5

Тема 13. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-5
2.	Практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п.п. 1-14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.	ПК-5
3.	Вопросы оформления расторжения трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-5
4.	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе.	ПК-5
5.	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-5
6.	Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-5

Тема 14. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора с руководителем организации.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 278 и 279 ТК РФ.	ПК-5
2.	Типичные нарушения представителя работодателя при расторжении трудового договора с руководителем организации.	ПК-5
3.	Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при расторжении с ним трудового договора по ст. 278 ТК РФ.	ПК-5
4.	Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.	ПК-5
5.	Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.	ПК-5

Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Особенности дисциплинарной ответственности работника как вида юридической ответственности.	ПК-5
2.	Практические вопросы классификации и видов дисциплинарной ответственности.	ПК-5
3.	Анализ нормативных правовых актов, содержащих нормы о дисциплинарной ответственности.	ПК-5
4.	Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий.	ПК-5
5.	Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему мер дисциплинарной ответственности.	ПК-5
6.	Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.	ПК-5

Тема 16. Правотворческие и правоприменительные проблемы материальной ответственности работника и работодателя.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Юридическая природа и особенности материальной ответственности как вида юридической ответственности.	ПК-5
2.	Практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.	ПК-5
3.	Практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.	ПК-5
4.	Противоправные действия работодателя, влекущие применение к нему норм о материальной ответственности.	ПК-5
5.	Юридическая природа и особенности материальной ответственности работника перед работодателем.	ПК-5
6.	практические вопросы применения к работнику норм о материальной ответственности.	ПК-5
7.	Типичные ошибки работодателя при применении к работнику норм материальной ответственности.	ПК-5
8.	Способы защиты прав и правовых интересов работника при неправомерном применении к нему норм материальной ответственности.	ПК-5

Тема 17. Правотворческие и правоприменительные проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.	ПК-5
2.	Понятие и особенности компенсации морального вреда, причиненного работнику.	ПК-5
3.	Способы защиты прав и правовых интересов работника при причинении ему физических и нравственных	ПК-5

	страданий	
4.	Применение норм гражданского законодательства о компенсации морального вреда к трудовым правоотношениям.	ПК-5
5.	Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам.	ПК-5

Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов.	ПК-5
2.	Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.	ПК-5
3.	Способы защиты трудовых прав и правовых интересов.	ПК-5
4.	Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	ПК-5
5.	Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	ПК-5
6.	Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.	ПК-5

2. Критерии оценивания:¹

Критерии	Баллы (оценка)	
<p>Студент демонстрирует глубокие знания программного материала, дает развернутые ответы на вопросы.</p> <p>Полностью сформированные знания</p> <p>Студент в ходе ответа:</p> <ul style="list-style-type: none"> – логично и последовательно излагает ответ на вопрос, при этом его знания соответствуют их изложению не только в учебной литературе, но и справочных, монографических и иных источниках; – адекватно и корректно использует научную и специальную юридическую терминологию; – верно, в соответствии с вопросом характеризует основные факты, процессы, концепции, выделяя их существенные признаки, закономерности развития; – объясняет причинно-следственные и функциональные связи анализируемых правовых явлений; – обнаруживает умение раскрывать на примерах относящиеся к вопросу теоретические положения юридической 	5 (отлично)	4

¹ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

<p>науки;</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует умение формулировать на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам; – проявляет умения сравнивать аналогичные правовые явления, выявляя их общие черты и различия; – выстраивает повествование логично, последовательно. 		
<p>Студент усвоил программный материал, при этом в ответах на вопросы допускает некоторые неточности в изложении.</p> <p>Сформированные знания, имеющие незначительные пробелы</p> <p>Студент допускает малозначительные ошибки, или недостаточно полно раскрывает содержание вопроса, при это не может самостоятельно сделать необходимые поправки и дополнения, или не обнаруживать необходимые навыки правоприменения.</p>	4 (хорошо)	3
<p>Студент, в основном, усвоил программный материал, но при этом в ответах на вопросы допускает значительные ошибки и неточности в изложении.</p> <p>Неполные знания</p> <p>В ответе допускаются значительные ошибки, или в нем не раскрываются некоторые существенные аспекты содержания, или студент не демонстрирует необходимые навыки по толкованию и применению нормативных правовых актов.</p>	3 (удовлетворительно)	2
<p>Студент не усвоил основную часть программного материала, допускает принципиальные ошибки в ответах на вопросы.</p> <p>Знания отсутствуют либо имеют фрагментарный характер</p> <p>Студент в процессе ответа допускает значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне подготовки обучающегося.</p>	2 (неудовлетворительно)	менее 2

Перечень тем для круглого стола
(диспута, дебатов, дискуссии)

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

Темы круглого стола

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

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Проблема соотношения понятий «формы трудового права».	ПК-5
2.	Соотношение международных и внутригосударственных	ПК-5

	форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций легизма и интегративного понимания права	
3.	Значение актов Международной организации труда.	ПК-5
4.	Основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права	ПК-5

Тема 9. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России. Виды скрытых трудовых правоотношений. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ.	ПК-5
2.	Анализ Положений Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении».	ПК-5
3.	Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ судебной практики по трудовым спорам и 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».	ПК-5

Тема 18. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов.	ПК-5
2.	Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.	ПК-5
3.	Способы защиты трудовых прав и правовых интересов.	ПК-5
4.	Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	ПК-5
5.	Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.	ПК-5
6.	Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона.	ПК-5

2. Программа проведения и /или методические рекомендации по подготовке и проведению

На круглый стол по каждому вопросу готовится по два основных доклада. Представляющих разные точки зрения. Остальные участники обсуждения готовятся к участию в дискуссии, выдвигению новых аргументов и контраргументов. Модератор круглого стола определяется преподавателем из числа студентов.

2. Методические рекомендации по подготовке и проведению дискуссии (диспута, дебатов).

Для участия в дискуссии надлежит изучить дополнительную литературу (рекомендованную преподавателем и инициативно подобранную студентом для разбора данной темы). Следует воспользоваться имеющимися в вузе электронными образовательными (учебными, научными) ресурсами.

Проведение каждого семинара-дискуссии требует определенной предварительной работы: разбивки студентов по подгруппам, постановки перед ними вопросов для обсуждения, представления им списка рекомендованной литературы. Преподаватель предлагает изучить не только теоретические положения, но и подобрать примеры, наиболее полно иллюстрирующие позицию докладчика. Преподаватель контролирует, чтобы в рамках подгрупп было произведено распределение обязанностей (основной докладчик, содокладчик, оппонент).

3. Критерии оценивания:²

Критерии	Баллы (оценка)
Студент проявил умение аргументировать свою позицию по обсуждаемому вопросу. При этом верно квалифицировал юридически значимые факты и обстоятельства по предложенной правовой ситуации со ссылкой на соответствующие нормативные правовые акты, научную литературу, другие источники информации. Обнаружил умение раскрывать на примерах относящиеся к обсуждаемому вопросу теоретические положения юридической науки; показал умение формулировать на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным проблемам; проявил умения сравнивать аналогичные правовые явления, выявляя их общие черты и различия; выстроил ответ логично, последовательно.	5 (отлично)
Студент в целом верно аргументировал свою позицию, правильно квалифицировал юридически значимые факты и обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения обсуждаемой правовой ситуации со ссылкой на соответствующие нормативные правовые акты, другие источники информации. Вместе с тем допустил незначительные правовые неточности или недостаточно полно раскрыл содержание ответа на дискуссионный вопрос.	4 (хорошо)
Студент принял участие в дискуссии, обозначает свою позицию, но при этом его аргументация неполная, не содержит ссылок на соответствующие нормы права. В ответе допущены	3 (удовлетворительно)

² Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

существенные ошибки или в нем не раскрыты основные правовые аспекты, имеющие значения для принятия правильного решения по предмету дискуссии.	
Студент принял лишь пассивное участие в дискуссии. В ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне подготовки обучающегося.	2 (неудовлетворительно)

В качестве *критериев оценки выступлений* студентов в ходе дискуссии рассматриваются:

- уровень теоретических знаний студента в части касающейся обсуждаемых на семинаре вопросов;
- умение выделить проблемные аспекты предмета дискуссии и наметить пути их решения;
- навыки системного анализа проблемы, формулирования собственного отношения к обсуждаемой проблеме.

При оценке ответов студентов *учитываются*:

- степень и глубина раскрытия содержания и проблематики в рамках вопроса, вынесенного на обсуждение;
- уровень владения студентом основными понятиями и терминологией в обсуждаемой сфере деятельности судебных и правоохранительных органов;
- умение студента логично и последовательно формулировать свои мысли;
- знание студентом точек зрения различных авторов на обсуждаемую проблему, умение сопоставить их, вычленить общее и найти отличия.

При подготовке ответов на задания следует воспользоваться имеющимися в вузе электронными образовательными (учебными, научными) ресурсами.

Ответы должны быть обоснованы, т.е. содержать ссылки на нормативный правовой акт, регулирующий данную сферу правоотношений, его статью (часть, пункт), а также развернутыми, т.е. отражать мнение студента по поставленным вопросам.

Презентационные материалы оформляются в соответствии с требованиями Рекомендаций об оформлении презентаций, утв. Распоряжением РГУП от 06.04.23 №65 об оформлении презентационных материалов.

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине

Темы рефератов (эссе, докладов, сообщений)

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

1. Перечень тем эссе:

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации.	ПК-5
2.	Дискуссионные формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации	ПК-5

3.	Основополагающие принципы международного трудового права.	ПК-5
4.	Международные договоры, содержащие нормы трудового права.	ПК-5
5.	Обычаи международного трудового права.	ПК-5
6.	Вопросы применения общих принципов российского права к трудовым правоотношениям.	ПК-5

2. Перечень тем рефератов:

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Юридическая природа и виды основополагающих принципов российского трудового права.	ПК-5
2.	Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-5
3.	Трудовой договор как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-5
4.	Трудовой договор как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-5
5.	Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.	ПК-5
6.	Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.	ПК-5
7.	Юридическая природа и виды обычаев российского трудового права.	ПК-5
8.	Юридическая природа и значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.	ПК-5
9.	Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.	ПК-5
10.	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-5

3. Перечень тем докладов:

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Дискуссионные вопросы применения Конституции Российской Федерации к трудовым правоотношениям.	ПК-5
2.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	ПК-5
3.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов субъектов российской Федерации, содержащих нормы трудового права.	ПК-5
4.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.	ПК-5

5.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права.	ПК-5
6.	Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации.	ПК-5
7.	Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.	ПК-5
8.	Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения.	ПК-5
9.	Дискуссионные вопросы отраслевой принадлежности трудового правоотношения.	ПК-5
10.	Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.	ПК-5

3. Критерии оценивания:³

Критерий	Баллы (оценка)
Работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5 (отлично)
Работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	4 (хорошо)
Студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.	3 (удовлетворительно)
Студент выполнил задание формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.	2 (неудовлетворительно)
Студент не выполнил задания.	0

4. Методические рекомендации по написанию рефератов (эссе, докладов, сообщений)

³ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

Выполнение рефератов имеет целью углубить знания студентов по определенным разделам и темам дисциплины.

Реферат является одной из важных форм самостоятельной учебной деятельности, при написании которого формируются навыки для написания более серьезных работ. Термин «реферат» – от латинского «докладывать», «сообщать».

Реферат – это письменный доклад на определенную тему на основе собранной из различных источников информации, свидетельствующий о знании литературы по предложенной теме, ее основной проблематики, отражающий точку зрения автора на данную проблему.

Выбор темы реферата. Работа над рефератом начинается с выбора темы исследования. Можно воспользоваться списком возможных тем, рекомендованных преподавателем, а можно выбрать тему самостоятельно из тех, что представляются студенту наиболее актуальными.

Чтобы определить актуальность темы, необходимо изучить монографическую литературу, статьи из периодической печати и судебную практику. Это поможет выяснить, какие научные проблемы нуждаются в исследовании и степень их актуальности, а также подобрать необходимую литературу. Использование справочно-правовых систем позволит выбрать необходимые для дальнейшей работы нормативные акты.

Структура реферата включает в себя следующие элементы:

1. Титульный лист.
2. Введение.
3. Содержание (главы и параграфы).
4. Заключение.
5. Приложение.
6. Список источников.

Объем реферата – 15–25 страниц.

Формулирование цели и задач реферата. Составление содержания реферата. Выбрав тему реферата и изучив литературу, необходимо сформулировать цель и задачи работы и определить содержание реферата.

Цель – планируемый результат деятельности студента. Задачи – это способы (этапы) достижения поставленной цели.

Они выполняются студентами в виде письменных ответов по вопросам, перечень которых приводится ниже. Ответ на вопрос должен быть развернутым; содержать расшифровку понятий; при необходимости указывается классификация понятий. Так же в ответе должны быть ссылки на источники права (нормативно-правовые акты). Показателем хорошего ответа так же являются данные и примеры из судебной практики.

Доклад, делается, как правило, по результатам выполнения творческого задания. Защита выполненного задания, осуществляется в рамках семинарского занятия, предполагает тезисный доклад студента (7–10 мин.) с одновременной презентацией выполненного проекта, если таковой имеется (мультимедийные презентации в программе PowerPoint). Презентационные материалы оформляются в соответствии с требованиями Рекомендаций об оформлении презентаций, утв. Распоряжением РГУП от 06.04.23 №65 об оформлении презентационных материалов.

Целью выступления является формирование навыка ясного, доступного донесения до публики сути проблемных вопросов и способов их урегулирования. После этого к обсуждению темы должны быть подключены остальные студенты группы, в результате чего становится возможным проявление способностей автора творческого проекта по отстаиванию собственной позиции, грамотному приведению аргументов, корректному общению с коллегами.

В качестве критериев оценки мультимедийных презентаций используются:

- единый стиль оформления презентации;

- содержание информации на слайде, ее расположение, лаконичность представления информации;
- умение выделить главную информацию, правильно расположить изображения и надписи к ним;
- используемые способы выделения информации, соответствие представленного объема информации в рамках презентации доклада.

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине «исчисляются баллами.

Комплект разноуровневых задач/заданий⁴

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

Групповые творческие задания

Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор».	ПК-5
2.	Юридические и фактические основания трудового правоотношения.	ПК-5
3.	Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.	ПК-5
4	Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.	ПК-5
5	Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».	ПК-5

Тема 10. Проблема заемного труда в России.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро	ПК-5

⁴ Форма практической подготовки

	по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.	
2.	Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».	ПК-5
3.	«Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения. Юридическая природа договора с заемным работником.	ПК-5
4.	Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.	ПК-5

Тема 12. Теоретические и практические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.	ПК-5
2.	Оформление расторжения трудового договора по инициативе работника.	ПК-5
3.	Вопросы расторжения срочного трудового договора по инициативе работника.	ПК-5
4.	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.	ПК-5
5.	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе работника.	ПК-5

Индивидуальные творческие задания

Тема 7. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор».	ПК-5
2.	Юридические и фактические основания трудового правоотношения.	ПК-5
3.	Трудовой договор как основание возникновения,	ПК-5

	изменения и прекращения трудового правоотношения.	
4	Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.	ПК-5
5	Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».	ПК-5

Тема 8. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора и оформления приема на работу.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора.	ПК-5
2.	Требование к заключению трудовых договоров в письменной форме в формах международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.	ПК-5
3.	Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.	ПК-5
4.	Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.	ПК-5
5	Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу.	ПК-5
6	Требования актов органов местного самоуправления к регистрации трудового договора.	ПК-5

Тема 11. Теоретические и практические вопросы изменения трудовых правоотношений.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Формы развития трудовых правоотношений	ПК-5
2.	Правоприменительные проблемы соотношения понятий «изменение трудового правоотношения», «изменение трудового договора», «перевод работника на другую работу».	ПК-5
3.	Типичные ошибки работодателя при оформлении изменения трудовых правоотношений.	ПК-5
4.	Виды изменения трудовых правоотношений.	ПК-5
5.	Перевод работника на другую работу, изменение обязательных и (или) дополнительных условий трудового договора, перемещение.	ПК-5
6.	Виды переводов работника на другую работу.	ПК-5
7.	Классификация постоянных и временных переводов	ПК-5

работника на другую работу.

Тема 4. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих принципов российского трудового права.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Основополагающие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права в Российской Федерации.	ПК-5
2.	<p>Разрешите ситуации и обоснуйте нормами:</p> <p>Ситуация №1 В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены принципы правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда? В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?</p> <p>Ситуация №2 Инженер по организации нормирования труда была уволена по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод как государственное унитарное предприятие был преобразован в открытое акционерное общество. Руководствуясь какими принципами трудового права, работник может обжаловать увольнение? В какой орган?</p>	ПК-5

Тема 5. Юридическая природа злоупотребления трудовым правом.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Проанализировать практику и составить таблицу по видам дел: Анализ практики судебного применения различных видов основополагающих принципов российского трудового права: запрещения злоупотребления российским трудовым правом; запрещения принудительного труда; запрещения дискриминации в сфере труда; недопустимости обратной силы трудового права; ограничения 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>	ПК-5
2.	<p>Составить трудовой договор согласно принципам. Обязательные условия: 1. Ф.И.О. работника и наименование работодателя.</p>	ПК-5

	2. Место работы. 3. Дата начала работы. 4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации. 5. Права и обязанности работника, работодателя. 6. Характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных условиях. 7. Режим труда и отдыха. 8. Условия оплаты труда. 9. Виды и условия социального страхования. Дополнительные условия: 10. Срок действия договора. 11. Испытательный срок. 12. О неразглашении охраняемой законом тайны.	
--	---	--

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

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Составить таблицу отличий: Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда.	ПК-5
2.	Решите спор. <i>Приказом по предприятию были уволены 3 работника со следующими формулировками:</i> 1) уволен в связи с невозвращением из отпуска по уходу за ребенком; 2) уволен в связи с призывом в армию; 3) уволен в связи с переходом на другое предприятие. <i>Назовите основания увольнения каждого из них со ссылкой на нормы закона. Кто из этих работников имеет право на выходное пособие?</i> <i>Приказом по предприятию были уволены 3 работника со следующими формулировками:</i> 1) уволен в связи с поступлением на учебу в вуз; 2) уволен в связи с переходом на инвалидность; 3) уволен в связи с выходом на пенсию. <i>Назовите основания увольнения каждого из них со ссылкой на нормы закона. Кто из этих работников имеет право на выходное пособие?</i>	ПК-5

2. Критерии оценивания:⁵

Критерии	Оценка (баллы)
Студент правильно решил все задачи, уверенно владеет достаточными практическими навыками работы с нормативными правовыми актами, умеет применять их в	5 (отлично)

⁵ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

конкретной правовой ситуации	
Студент правильно решил 4 задачи, однако допускает неточности при анализе действующих норм законодательства о прокурорской деятельности	4 (хорошо)
Студент правильно решил 3 задачу, при этом затрудняется при анализе норм права о прокурорской деятельности	3 (удовлетворительно)
Студент не решил ни одной задачи и не усвоил основные вопросы учебной дисциплины «Прокурорская деятельность»	2 (неудовлетворительно)

3. Инструкция и/или методические рекомендации по выполнению разноуровневых задач

В целях формирования профессиональных компетенций традиционно используются задачи разной степени сложности, в том числе творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Для решения творческих задач применяют различные методы, одним из которых является метод «мозгового штурма», т.е. коллективного генерирования идей решения творческой задачи. Для этого из общего количества возможных вариантов вычлняют наиболее рациональные и обоснованные, а затем из них отбирают самый оптимальный ответ.

Процесс решения задач творческого уровня включает несколько этапов:

- четкий, исключающий неопределенности, ответ на поставленный в задаче вопрос;

- фактическое и правовое обоснование указанного ответа, что предполагает применение конкретных норм права со ссылкой на нормативно-правовые акты.

Поскольку фабула задачи не раскрывает всех обстоятельств дела, то решение может состоять из нескольких версий, которые основываются на наличии конкретных обстоятельств.

При подготовке ответов на разноуровневые задачи допускается использование нормативных правовых актов, регулирующих деятельность правоохранительных и судебных органов.

Презентационные материалы оформляются в соответствии с требованиями Рекомендаций об оформлении презентаций, утв. Распоряжением РГУП от 06.04.23 №65 об оформлении презентационных материалов.

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

3. Инструкция и/или методические рекомендации по выполнению

Решение задач может проходить как в аудитории, в ходе практического занятия, так и дома. В обоих случаях решение задачи выступает как форма контроля самостоятельной работы студентов (СРС), так как иллюстрирует способность студента к применению теоретических знаний для решения возможной жизненной ситуации.

Решение задач дома должно проводиться в специальной тетради (отдельном файле), на заключительном этапе подготовки к семинарскому занятию. При оценке решения задачи учитывается следующее: понимание содержание документа и способность в нем ориентироваться: проведение правильной юридической квалификации ситуации, обоснование и качество оформления решения. Аналогичным видом самостоятельной работы студентов является составление собственных задач на основе первоисточников

Деловая (ролевая) игра

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

2. Тема (проблема):

Тема 15. Теоретические и практические вопросы применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности.

Концепция игры: практическое содействие студентам в процессуальных вопросах организации судебного разбирательства и разрешении материальных и процессуальных проблем, связанных с рассмотрением трудового спора, возникшего из практических вопросов применения к работнику норм о дисциплинарной ответственности, по иску о восстановлении на работу, приобретении и закреплении необходимых навыков в процессе отправления правосудия.

Роли:

1. Студенты;

2. Ведущий – преподаватель Университета; либо обучающийся, кому поручена такая роль;

3. Непосредственные участники судебного заседания 12 чел.:

4. Федеральный судья, секретарь судебного заседания, истец и представитель истца (2 чел.), представитель ответчика.

Ожидаемый результат: выработка навыков работы с процессуальными документами, анализа фактических обстоятельств дела.

3. Методические материалы по проведению

1. Подготовительный (проведение предварительной организационной работы вне рамок занятия).

Предварительно (на предыдущем занятии или в дополнительное время) необходимо отвести достаточное время (20-30 минут) для изложения целей и задач деловой игры, определения состава участников и их ролей.

Объявляется учебная ситуация: Зенин работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное 52 на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81 ТК. Зенин обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий. Правомерно ли увольнение Зенина? Когда и за какие действия может быть уволен работник по п. 7 ст. 81 ТК?

Определяются участники игры.

Оставшиеся студенты по своему выбору распределяются в качестве помощников к указанным выше участникам. Таким образом, формируется несколько подгрупп, в обязанность которых вменяется оценка обстоятельств, поиск доказательств, принятие решений, подготовка необходимых процессуальных документов, разрешение дела по существу.

2. Основной этап. Проведение деловой игры непосредственно в рамках группового занятия.

Непосредственно перед началом ДИ преподаватель передает участникам процесса темы ходатайств и отводов, отсутствовавшие в реальном деле, для разрешения председательствующим. Завершает эту часть игры действие-решение, облаченное в процессуальную форму, когда судья объявляет, какой документ он принял по заявленному

ходатайству или отводу. С целью экономии времени такое решение изготавливается письменно заранее, объявляется устно по ключевым вопросам сути принятого решения и процессуальным составляющим: процедура изготовления документа (в совещательной комнате или протоколно), подлежит ли обжалованию, на базе какой нормы, если заявление не удовлетворено, то по каким основаниям и мотивам, и т.п.

Условности деловой игры требуют соблюдать процедуру, при которой на предложение «Встать, суд идет» поднимается только состав суда, эксперты остаются в роли слушателей. Стороны, их представители вправе решать вопросы о предоставлении доказательств в обоснование своей позиции, максимально придерживаясь материалов, находящихся в макете гражданского дела, так как практика показала, что отклонение от условий игры затягивает процесс судебного разбирательства вопреки обучающему процессу.

Исковое заявление по трудовому спору, размещенное в сценарии, было реально рассмотрено в одном из районных судов общей юрисдикции.

При включении в сценарий, текст приведен в соответствии с правилами орфографии, пунктуации, стиля изложения и пр. Остальные материалы дела включены в его макет, в предложенных судом редакции и объеме.

Поскольку макет дела представляется в 3 экземплярах (председательствующему, стороне истца и ответчика), то эксперты также могут воспользоваться этими материалами дела.

3. Заключительный этап (в рамках группового занятия).

Данный этап состоит в подведении итогов деловой игры (15 мин).

Необходимо проанализировать и оценить роль каждого участника деловой игры, учитывая активность участия, оригинальность предложений, умение вести полемику, соблюдение этических норм и т. д.

Презентационные материалы оформляются в соответствии с требованиями Рекомендаций об оформлении презентаций, утв. Распоряжением РГУП от 06.04.23 №65 об оформлении презентационных материалов.

Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

4. Критерии оценивания:⁶

Критерии	Баллы (оценка)	
Студент дает правильные ответы на 90-100 % заданий	Отлично	2
Студент дает правильные ответы на 70-90 % заданий	Хорошо	1.5
Студент дает правильные ответы на 50-70 % заданий	Удовлетворительно	1
Студент дает правильные ответы на менее 50 % заданий	Неудовлетворительно	менее 1

Форма контрольного задания (промежуточной аттестации)

Контрольное задание

⁶ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 20.06.22 №430, по учебной дисциплине исчисляются баллами.

Вариант 1.

1. Письменно изложите Ваше виденье следующих актуальных вопросов трудового права:

1.1. Соблюдение принципа равноправия сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении, при разрешении трудовых споров.

1.2. Основные виды трудовых договоров.

1.3. Значение постановлений Пленума Верховного Суда РФ для регулирования процессуальных отношений при разрешении трудовых споров (приведите примеры).

2. Охарактеризуйте следующие позиции судов:

2.1. Решение № 2-553/2018 2-553/2018 (2-5854/2017;) ~ М-3562/2017 2-5854/2017 М-3562/2017 от 29 мая 2018 г. по делу № 2-553/2018

2.2. Решение № 2-419/2018 2-419/2018 ~ М-340/2018 М-340/2018 от 29 мая 2018 г. по делу № 2-419/2018

3. Укажите правильные варианты ответов:

3.1. Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между ... о личном выполнении работником за плату ... (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника ... при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

а) трудящимся и нанимателем ... трудовой функции ... дисциплине труда;

б) работником и работодателем ... трудовых обязанностей ... правилам внутреннего трудового распорядка;

в) работником и работодателем ... трудовой функции ... правилам внутреннего трудового распорядка.

3.2 Система трудового права:

а) не подразумевает деления на части;

б) состоит из общей и особенной частей;

в) состоит из общей, особенной и специальной частей.

3.3. Принципы права принято классифицировать:

а) на общеправовые, межотраслевые и отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли;

б) правовые и неправовые;

в) общие и специальные.

3.4. Принцип свободы труда — это:

а) общеправовой принцип;

б) межотраслевой правовой принцип;

в) отраслевой правовой принцип;

г) принцип отдельных институтов отрасли.

3.5. Если конвенцией МОТ, ратифицированной Российской Федерацией, предусмотрена норма, противоречащая ТК РФ, применению подлежит:

- А) Трудовой кодекс РФ;
- Б) Конвенция МОТ;
- В) Конвенция МОТ – после внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

3.6. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется:

- А) только к отношениям, возникшим после введения его в действия;
- Б) к отношениям, возникшим до или после введения его в действие;
- В) к отношениям, возникшим до введения его в действие;
- Г) к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Вариант 2.

1. Письменно изложите Ваше виденье следующих актуальных вопросов трудового права:

1.1. Соотношение понятий «прекращение трудовых отношений», «расторжение трудовых отношений» и «увольнение работника».

1.2. Виды времени отдыха.

1.3. Природа возникновения противоречий между сторонами трудовых правоотношений.

2. Охарактеризуйте следующие позиции судов:

2.1. Решение № 2-258/2018 2-258/2018 ~ М-262/2018 М-262/2018 от 29 мая 2018 г. по делу № 2-258/2018

2.2. Решение № 2-687/2018 2-687/2018 ~ М-508/2018 М-508/2018 от 28 мая 2018 г. по делу № 2-687/2018

3. Укажите правильные варианты ответов:

3.1. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права:

- А) применяется более новый федеральный закон;
- Б) применяется ТК РФ;
- В) применяется специальная норма.

3.2. Законы субъектов Российской Федерации:

- а) не могут содержать норм трудового права;
- б) не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам;
- в) могут устанавливать нормы иные, чем предусмотрено на федеральном уровне, при условии, что эти нормы не ухудшают положения работников.

3.3. Локальные нормативные акты работодателя:

- а) могут применяться работодателем по собственному усмотрению;
- б) могут приниматься по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- в) в случае прямого указания в ТК РФ принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Органы местного самоуправления:

- а) имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ;
- б) не имеют права принимать нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в) имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, территориальными социально-партнерскими соглашениями.

3.5. В случае противоречия локального нормативного акта работодателя и коллективного договора применению подлежит:

- а) коллективный договор;
- б) локальный нормативный акт работодателя;
- в) коллективный договор – при условии внесения соответствующих изменений в локальный нормативный акт работодателя;
- г) локальный нормативный акт работодателя – при условии внесения соответствующих изменений в коллективный договор.

3.6. Акты высших судебных органов по вопросам трудового права:

- а) могут восполнять правовые пробелы в регулировании труда путем создания новых правовых норм;
- б) могут восполнять правовые пробелы в регулировании труда путем осуществления толкования;
- в) создают правовые прецеденты в правовом регулировании труда;
- г) обобщают правовые обычаи в сфере труда.

Вариант 3.

1. Письменно изложите Ваше виденье следующих актуальных вопросов трудового права:

- 1.1. Отграничение трудового договора от гражданско-правового договора, связанного с трудом.
- 1.2. Режимы рабочего времени.
- 1.3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Охарактеризуйте следующие позиции судов:

- 2.1. Решение № 2-1217/2018 2-1217/2018 ~ М-571/2018 М-571/2018 от 28 мая 2018 г. по делу № 2-1217/2018
- 2.2. Решение № 2-1571/2018 2-1571/2018 ~ М-803/2018 М-803/2018 от 28 мая 2018 г. по делу № 2-1571/2018

3. Укажите правильные варианты ответов:

3.1. Какое определение понятия «работник» закреплено в ст.20 ТК РФ:

- а) работник – физическое лицо, выполняющее работу для работодателя;

- б) работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) работник – физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем;
- г) работник – лицо, работающее по договорам, связанным с трудом.

3.2. Какое определение понятия «работодатель» закреплено в ст.20 ТК РФ:

- а) работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), наделенное правом заключать трудовые договоры. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;
- б) работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), принимающее на работу работников;
- в) работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

3.3. Согласно ст.20 ТК РФ, по общему правилу, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

3.4. Не требуется разрешения родителей, опекунов, попечителей при заключении трудового договора в качестве работника при достижении возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

3.5. Юридическое лицо может быть работодателем с момента:

- а) государственной регистрации в качестве юридического лица;
- б) создания фонда оплаты труда;
- в) назначения генерального директора.

3.6. Физическое лицо может быть работодателем:

- а) при условии регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;
- б) без каких-либо условий, кроме возможности оплаты труда работника;
- в) при условии регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или частного нотариуса, адвоката и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, либо без регистрации – в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Заведующий кафедрой _____ /О.В. Моисеева/

2. Критерии оценивания:⁷

Если дисциплина изучается в течение одного семестра, то за контрольную работу студент может получить до 20 баллов, если дисциплина изучается в течение двух семестров, то максимально студент может получить за контрольную работу 10 баллов.

Критерий	Баллы (оценка)	
Задание решено правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание действующего законодательства и дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно оперировать темами курса.	9-10	18-20
Задание решено правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности в аргументации и использовании научной терминологией.	7-8	14-16
Задание решено правильно. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, в основном владеет научной терминологией, хотя допускает отдельные ошибки при ее использовании. Имеет достаточные теоретические знания.	4-6	8-12
Задание решено правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.	3	6
Задание решено неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Имеет слабые теоретические знания, использует научную терминологию фрагментарно.	2	4
Задание решено неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	1	2

⁷ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

Комплект заданий для контрольной работы

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

Темы 1-18

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1	<p>Раздел 1 Ответьте на предложенные задания и письменно укажите обоснование своего выбора</p> <p>Тесты</p> <p>1. Взаимосвязь собственности, ее форм и труда проявляется в том, что</p> <p>1. конкретная форма собственности определяет вид трудовой деятельности</p> <p>2. труд обуславливает собственность, от вида трудовой деятельности прямо зависит определенная форма собственности</p> <p>3. собственность в ее различных формах и труд взаимно обуславливают друг друга</p> <p>4. собственность и труд predeterminedены культурой, культура первична, собственность и труд вторичны</p> <p>2. Трудовое право по своему характеру представляет собой ... отрасль российского права</p> <p>1. публичную</p> <p>2. частную</p> <p>3. частно-публичную</p> <p>4. процессуальную</p> <p>3. В трудовом праве преобладает ... метод правового регулирования.</p> <p>1. императивный</p> <p>2. диспозитивный</p> <p>3. регулятивный</p> <p>4. охранительный</p> <p>4. Метод трудового права реализуется через</p> <p>1. предмет трудового права</p> <p>2. принципы трудового права</p> <p>3. нормы трудового законодательства</p> <p>4. правоприменительные акты</p> <p>5. Характер трудовой связи для временных, сезонных работников, государственных служащих является ... дифференциации правового регулирования труда</p> <p>1. объективным основанием</p> <p>2. субъективным основанием</p>	ПК-5

3. личностным фактором
4. субъективно-личностным фактором
- 6. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ...**
 1. этот нерабочий день
 2. ближайший следующий за ним рабочий день
 3. ближайший следующий за ним выходной день
 4. последний день текущего месяца
- 7. Основной функцией трудового права выступает функция:**
 1. социальная
 2. защитная
 3. производственная
 4. воспитательная
- 8. Институт обеспечения занятости и трудоустройства входит в ... часть трудового права.**
 1. общую
 2. особенную
 3. специальную
 4. дополнительную
- 9. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:**
 1. это тождественные понятия
 2. система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична
 3. система трудового законодательства первична, система отрасли трудового права вторична
 4. система отрасли трудового права - часть системы трудового законодательства
- 10. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права ...**
 1. трудового
 2. гражданского
 3. административного
 4. предпринимательского

Раздел 2

Решить задачи

Задача 1.

Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель

организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?

Задача 2.

В связи с ликвидацией ООО "Альфа" в юридическую консультацию обратились за консультацией председатель профсоюзного комитета Кузнецов и Николаев, член СТК ликвидируемой организации, с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива. Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Каковы дополнительные гарантии при увольнении работникам, избранным в профсоюзный орган и СТК? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?

Задача 3.

Мосяков был принят на работу с 15 апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы - 15 апреля. 14 мая с Мосяковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока уволиться с не понравившейся ему работы?

Задача 4.

Техник Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В феврале 2004г. ей был объявлен выговор, но в июне того же года Эрастова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей снова объявили выговор. Однако в марте 2005 она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора. Кроме того, она считала, что в ее действиях нет системы нарушений и отсутствует

	основание для ее увольнения. Какой порядок установлен при расторжении трудового договора согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?	
--	--	--

Вариант 2

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1	<p>Раздел 1 Ответьте на предложенные задания и письменно укажите обоснование своего выбора</p> <p>Тесты</p> <p>1. Условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в организации определяются...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. коллективным договором, соглашениями, трудовым договором 2. государственной инспекцией труда 3. общим собранием работников 4. Правительством Российской Федерации <p>2. Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами утверждаются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Президентом РФ 2. Правительством РФ 3. Министерством труда и социального развития РФ 4. локальными нормативными актами <p>3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. общим собранием работников организации 2. представительным органом работников организации 3. только работодателем 4. работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации <p>4. Принципы трудового права - это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. основные цели, преследуемые данной отраслью права 2. ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений 3. главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений 4. основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и 	ПК-5

<p>направления и тенденции развития отрасли трудового права</p> <p>5. Наиболее полно принципы правового регулирования труда раскрываются в (во)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. 2. Всеобщей декларации прав человека ООН от 10 декабря 1948 г. 3. Международном пакте о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. <p>6. Соотношение принципов трудового права с юридическим статусом субъектов трудового права:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. принципы трудового права - составная часть, элемент содержания юридического статуса субъектов трудового права 2. юридический статус субъектов трудового права - один из принципов трудового права 3. принципы трудового права определяют юридический статус субъектов трудового права 4. принципы трудового права и юридический статус субъектов трудового права - тождественные понятия <p>7. По общему правилу, трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 18 лет 2. 14 лет 3. 15 лет 4. 16 лет <p>8. Трудовой правосубъектностью НЕ обладают</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. лицо, достигшее 18-летнего возраста 2. лицо, достигшее 16-летнего возраста 3. инвалиды, утратившие способность к выполнению данной работы 4. психически больные лица, находящиеся под опекой <p>9. Закрепление статьей 81 Трудового кодекса РФ ограниченного перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является юридической</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обязанностью работодателя 2. гарантией трудовых прав работодателя 3. обязанностью работника 4. гарантией трудовых прав работника <p>10. Если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. трех месяцев 	
---	--

2. шести месяцев
3. девяти месяцев
4. одного года

Раздел 2

Решить задачи

Задача 1.

Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с исковым требованием о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому ее увольнение незаконно. В какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?

Задача 2.

В городской центр занятости населения обратился уволенный в связи с сокращением численности работников токарь Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице. Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

Задача 3.

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 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На основании этого Генеральный директор издал

	<p>приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, по мнению ответчика, были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Правильно ли поступил Генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?</p> <p>Задача 4.</p> <p>В связи с внедрением новых приборов техник-оператор Швецов был уволен по обнаружившемуся несоответствию выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 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 приборах нескольких поколений. С новыми приборами ему не довелось работать, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов. 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 техника, но в хозяйственном отделе, от которой он отказался. Какое решение должен вынести суд?</p>	
--	---	--

Вариант 3

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1	<p>Раздел 1 Ответьте на предложенные задания и письменно укажите обоснование своего выбора</p> <p>Тесты</p> <p>1. Главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права выступает правоотношение</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. трудовое 2. по обеспечению занятости и трудоустройству 3. по организации труда и управлению трудом 4. по социальному партнерству <p>2. Трудовое правоотношение всегда носит</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. односторонний характер 2. двусторонний характер 3. трехсторонний характер 	ПК-5

	<p>4. многосторонний характер</p> <p>3. Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров 2. обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров 3. начало коллективных переговоров 4. решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений <p>4. Досудебное рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. комиссиями по трудовым спорам 2. органами федеральной инспекции труда 3. профсоюзными органами 4. руководителем организации <p>5. Если коллективный договор заключен в филиале организации, то стороной данного договора будет</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. филиал 2. руководитель филиала 3. организация 4. руководитель организации <p>6. В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. коллективный договор сохраняет свое действие 2. коллективный договор должен быть перезаключен в течение трех месяцев со дня изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации 3. действие коллективного договора приостанавливается 4. действие коллективного договора прекращается <p>7. Срок действия социально-партнерского соглашения не может превышать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. одного года 2. двух лет 3. трех лет 4. четырех лет <p>8. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через ... со дня отказа для решения</p>	
--	--	--

вопроса о признании их безработными.

1. неделю
2. две недели
3. один месяц
4. три месяца

9. Переезд безработного в другую местность является основанием для

1. прекращения выплаты пособия по безработице
2. приостановления выплаты пособия по безработице
3. сокращения размера пособия по безработице
4. возобновления выплаты пособия по безработице

10. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета ... дня (день) за каждый месяц работы.

1. один календарный
2. один рабочий
3. два календарных
4. два рабочих

Раздел 2

Решить задачи

Задача 1.

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются:

директор муниципального унитарного предприятия,
 председатель районного суда,
 генеральный директор акционерного общества,
 доцент кафедры российской академии правосудия,
 главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью.

Задача 2.

При заключении коллективного договора в ООО возникло разногласие между профсоюзным комитетом и представителями работодателя по поводу предложения профсоюзного комитета о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям, условий премирования работников, перечня должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск? Где будет рассматриваться данное разногласие? Какое должно быть решение по существу разногласия?

Задача 3.

Максимова обратилась к директору бара «Кедр» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло

	<p>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 мотивировала тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом генерального директора ЗАО, одним из предприятий которого и является бар «Кедр», а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась к прокурору. Правомерны ли действия директора? Какое решение следует принять по жалобе Максимовой?</p> <p>Задача 4.</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 ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	
--	--	--

Вариант 4

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1	<p>Раздел 1 Ответьте на предложенные задания и письменно укажите обоснование своего выбора</p> <p>Тесты</p> <p>1. Основная функция трудового договора заключается в том, что он</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. представляет собой источник трудового права 2. является главной формой реализации принципа свободы труда 3. закрепляет права и обязанности сторон 4. порождает трудовое правоотношение <p>2. Условие о неразглашении работником коммерческой тайны будет условием трудового договора.</p>	ПК-5

	<ol style="list-style-type: none"> 1. производным 2. обязательным 3. факультативным 4. необходимым <p>3. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. в день подписания договора 2. в день вступления договора в силу 3. на следующий рабочий день после вступления договора в силу 4. через три рабочих дня после вступления договора в силу <p>4. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе 2. пяти дней со дня фактического допущения работника к работе 3. недели со дня фактического допущения работника к работе 4. трех дней со дня фактического допущения работника к работе <p>5. Цель испытания при приеме на работу - это</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. стимулировать работника к более высокой производительности труда 2. дисциплинировать работника 3. проверить соответствие работника поручаемой ему работе 4. усилить ответственность работника <p>6. Срок испытания, по общему правилу, не может превышать ... месяцев.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. двух 2. трех 3. четырех 4. шести <p>7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. заключенным на неопределенный срок 2. недействительным 3. аннулируется 4. заключенным на шесть месяцев <p>8. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. комиссией по трудовым спорам 2. в судебном порядке 3. федеральной инспекцией труда 4. соответствующим органом местного 	
--	--	--

самоуправления

9. Внешнее совместительство - это

1. выполнение работы по другому трудовому договору в той же организации, где работник выполняет основную работу
2. выполнение работы у другого работодателя
3. осуществление трудовой деятельности за пределами РФ
4. исполнение работником заказа по гражданско-правовому договору

10. Термин "расторжение трудового договора" предполагает

1. наступление события
2. только односторонние волевые действия
3. только двусторонние волевые действия
4. односторонние и двусторонние волевые действия

Раздел 2

Решить задачи

Задача 1.

Потребительский кооператив заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома для проживания работнику кооператива за определенную плату. Одновременно был заключен договор, что Шалимова будет убирать помещение правления кооператива, за что он будет выплачивать ей ежемесячно 4000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала предоставить ей отпуск либо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с кооперативом? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 2.

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача 3.

Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ стоматологии. Кускова не согласилась с

	<p>переводом, указывая, что это работа, требующая 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. Может ли Комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору? Если да, то какое?</p> <p>Задача 4.</p> <p>Инженер-экономист Карлова была ознакомлена с приказом директора ОДО о расторжении с ней трудового договора 19 октября 2007 г. в связи с истечением срока этого договора согласно п. 2 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 19 октября 2006 г. 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 ОДО требуется работа инженера-экономиста постоянно. Ответчик иск не признал и пояснил, что Карлова при заключении с ней трудового договора была предупреждена, что в уставе ОДО предусмотрено, что деятельность ОДО основана на личном участии в труде его участников. Поскольку участник ОДО Семенова, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Карлова подлежит увольнению. В каком порядке заключается трудовой договор на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?</p>	
--	--	--

Вариант 5

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1	<p>Раздел 1 Ответьте на предложенные задания и письменно укажите обоснование своего выбора</p> <p>Тесты</p>	ПК-5

1. Работники с ненормированным рабочим днем

1. могут привлекаться к выполнению работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
2. вправе самостоятельно определять время начала и окончания работы
3. имеют право на сокращение рабочего времени в течение рабочей недели
4. могут не соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации

2. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника...

1. четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
2. четырех часов в течение дня и 120 часов в месяц
3. двух часов в течение двух дней подряд и 150 часов в год
4. четырех часов в день и 16 часов в неделю

3. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственным и организационным условиям, выходные дни

1. предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка
2. не предоставляются, а работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется не менее чем в двойном размере
3. предоставляются согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации, при этом общим выходным днем является воскресенье
4. предоставляются на общих основаниях

4. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают лица, работающие по трудовому договору

1. в организациях любых организационно-правовых форм и у физических лиц
2. в организациях любых организационно-правовых форм, за исключением работы у физических лиц
3. и выполняющие работы на основании гражданско-правового договора
4. за исключением временных (на срок до двух месяцев) и сезонных работников

5. Перечни работ и профессий, на которых устанавливается право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, утверждается

1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по

	<p>регулированию социально-трудовых отношений</p> <p>2. Министерством здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</p> <p>3. Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</p> <p>4. Правительством Российской Федерации</p> <p>6. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются</p> <p>1. работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации</p> <p>2. общим собранием (конференцией) работников организации по представлению работодателя</p> <p>3. работодателем с согласия выборного профсоюзного органа организации</p> <p>4. совместным решением работодателя и представительного органа работников</p> <p>7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в</p> <p>1. течение трех рабочих дней со дня его издания</p> <p>2. течение трех календарных дней со дня его издания</p> <p>3. течение пяти рабочих дней со дня его издания</p> <p>4. день его издания и доводится до сведения всех работников организации</p> <p>8. При расследовании группового несчастного случая на производстве комиссию по расследованию несчастного случая возглавляет</p> <p>1. государственный инспектор по охране труда</p> <p>2. работодатель или его представитель</p> <p>3. представитель профсоюзного органа или иного представительного органа работников</p> <p>4. специалист по охране труда организации</p> <p>9. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на</p> <p>1. индивидуальные и коллективные</p> <p>2. вытекающие из трудовых отношений и вытекающие из производных от трудовых отношений</p> <p>3. споры по применению норм трудового права и споры об установлении новых условий труда</p> <p>4. субъективные и объективные</p> <p>10. Применение к работникам, участвующим в забастовке, мер дисциплинарной ответственности</p> <p>1. запрещается, за исключением случаев отказа работников приступить к работе в связи с признанием судом забастовки незаконной</p> <p>2. допускается на общих основаниях</p> <p>3. допускается только с предварительного согласия органа, возглавляющего забастовку</p>	
--	--	--

4. допускается только с согласия выборного представительного органа работников

Раздел 2

Решить задачи

Задача 1.

Администрация сельского округа заключила с гражданином Куницыным соглашение, по которому он брал на себя обязательство сложить во вновь выстроенных домах села десять печей. Округ должен был обеспечить его необходимым строительным материалом и за сделанную работу выплатить 75 тыс. рублей. Куницын сложил печи за два месяца и потребовал, чтобы ему оплатили и сверхурочную работу, так как он работал каждые сутки по 12 часов без выходных. Администрация округа в оплате сверхурочных отказала. Законно ли требование Куницына? В каких правоотношениях он состоял с сельским округом?

Задача 2.

Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу. Законны ли их действия? Каков порядок заключения коллективного договора и какими нормативными актами он регулируется?

Задача 3.

Бобылев работал инженером-технологом в цехе 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. Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

Задача 4.

Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору с просьбой об увольнении по п. 2 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако 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 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по

	<p>трудового 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. Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>	
--	---	--

2. Рекомендации по подготовке

Контрольная работа выполняется по одному из приводимых вариантов.

Цель контрольной работы - закрепление теоретических знаний по отдельным темам курса, приобретение навыков самостоятельной работы с источниками, учебной и дополнительной литературой, выработка умения применять полученные теоретические знания для решения конкретных практических задач и обосновывать принимаемые решения.

Выполнение контрольной работы предусматривает:

- изучение и изложение теоретических положений изучаемого курса;
- изучение важнейших нормативно-правовых актов по теме;
- формирование необходимых выводов и научно обоснованных решений.

Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно, носить творческий характер, содержать ссылки на конкретные нормативно-правовые акты. Недопустимо текстуальное переписывание учебника или другой литературы. Использование учебной литературы допускается (но лишь в качестве руководящего начала при ответе на вопросы); при воспроизведении тех или иных положений, выводов, содержащихся в изданиях, необходимо сделать на них соответствующие ссылки. Цитаты не должны составлять более 1/4 части контрольной работы. В работе не рекомендуется использовать источники старше 5 лет, если это не продиктовано объективными причинами.

Прежде чем составлять текст работы, студент должен предварительно изучить материал соответствующего раздела программы курса. Ответы следует формулировать самостоятельно, стараясь не повторять дословно источник.

Работа выполняется на листах формата А4. Текст печатается на одной стороне листа. При использовании таблиц, схем и рисунков допускаются незначительные отклонения от нормы. Все графики и рисунки сопровождаются номером, названием и ссылкой на источник.

Параметры абзаца: выравнивание текста по ширине – страницы; отступ первой строки – 1,25 мм.; межстрочный интервал – полуторный, шрифт Times New Roman. Поля: верхнее – 2,5 см.; нижнее – 2 см.; левое – 3 см.; правое – 1 см.

На титульном листе указывается название вуза; вариант контрольной работы; курс обучения, группа, ФИО автора, домашний или служебный адрес; ФИО, ученое звание, степень преподавателя; город и год.

Каждая страница нумеруется и имеет поля для замечаний преподавателя. В конце работы приводится список использованных нормативных правовых актов и литературы в соответствии с предъявляемыми требованиями. При цитировании авторов должны быть точные ссылки на источники (сноски в работе обязательны). В работе оформляются подстрочные сноски. Список использованной литературы оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание».

Если контрольная работа не зачтена, слушатель выполняет ее повторно по тому же варианту с учетом замечаний преподавателя и направляет в учебное заведение вместе с рецензией на предыдущую работу.

Работа выполняется по одному из вариантов.

Выбор варианта зависит от заглавной буквы фамилии студента

Заглавные буквы фамилии	Номера вариантов
А, Б, В, Г, Д	1 вариант
Е, Ё, Ж, З, И, К, Л	2 вариант
М, Н, О, П, Р	3 вариант
С, Т, У, Ф, Х	4 вариант
Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я	5 вариант

2. Критерии оценивания:⁸

Если дисциплина изучается в течение одного семестра, то за контрольную работу студент может получить до 20 баллов, если дисциплина изучается в течение двух семестров, то максимально студент может получить за контрольную работу 10 баллов.

Критерий	Баллы (оценка)	
Задание решено правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание действующего законодательства и дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно оперировать темами курса.	9-10	18-20
Задание решено правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности в аргументации и использовании научной терминологией.	7-8	14-16
Задание решено правильно. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, в основном владеет научной терминологией, хотя допускает отдельные ошибки при ее использовании. Имеет достаточные теоретические знания.	4-6	8-12
Задание решено правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.	3	6
Задание решено неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Имеет слабые теоретические знания, использует научную терминологию фрагментарно.	2	4
Задание решено неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	1	2

⁸ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
 ПРИВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра гражданского права

Дисциплина «Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации»
Для занятий, проводимым в дистанционном формате (видеоконференции)

1. Примерный перечень учебно-методических материалов по занятиям, проводимым в дистанционном формате (видеоконференции)

Наименование	Длительность	Формат	Примечание
Конспект лекции (обязательно)	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	doc Формат названия: «Лекция №_»	На каждое занятие лекционного типа. Не более 10 Мб
Презентация по каждой лекции (обязательно)	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	.pdf, .doc, .ppt, .pptx, Формат названия файла: «Презентация к лекции №_»	Шаблон по Приказу 65 от 06.04.23 Не более 10 Мб
Ссылки на законодательные акты	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	.pdf, .doc, .ppt, .pptx,	Необходимо создать ссылку на ресурс
Задание к семинарскому (практическому) занятию (обязательно)	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	.pdf, .doc, .ppt, .pptx,	На каждое семинарское (практическое) занятие. Не более 10 Мб
Задание для контрольного задания	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	.pdf, .doc, .ppt, .pptx,	При наличии (если дисциплина идет 2 семестра)
Задание для контрольной работы (обязательно)	ССЫЛКА НА ФЕМИДУ: Конспект лекций по дисциплине https://femida.raj.ru/	.pdf, .doc, .ppt, .pptx,	Не более 10 Мб

2. Примерный план семинарских занятий, проводимых в дистанционном формате (видеоконференции)

Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.

Этап	Длительность	Содержание	Примечание
Вступление	5-10 минут	Преподаватель формулирует тему, цели занятия (компетенции), сообщает критерии оценивания	Рекомендательный характер
Блиц опрос	5-10 минут	Краткий опрос по основному материалу пройденных тем, основным терминам	Рекомендательный характер
Основной этап	40-65 минут	Опрос по вопросам, заданным к семинарскому занятию Проверка выполнения практических заданий, обсуждение решений Заслушивание и обсуждение докладов	Рекомендательный характер
Заключительный этап	5-10 минут	Подведением итогов занятия, выводы	Рекомендательный характер

3. Форма задания к семинарскому занятию, проводимому в дистанционном формате (видеоконференции)

ЗАДАНИЕ К СЕМИНАРСКОМУ (ПРАКТИЧЕСКОМУ) ЗАНЯТИЮ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

Тема 1. Основные направления правового регулирования трудовых правоотношений в России.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Трудовое право характеризуется сочетанием в нем публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов основанных на нормативном и договорном регулировании трудовых правоотношений.	ПК-5
2.	проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений.	ПК-5
3.	соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений	ПК-5
4.	Публично-правовой аспект в трудовом праве состоит в установлении базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне	ПК-5

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ, НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, АКТЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ, ССЫЛКИ НА ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ:

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020// Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 04.07.2020, N 0001202007040001

БАЛЛЫ ЗА СЕМИНАРСКОЕ (ПРАКТИЧЕСКОЕ) ЗАНЯТИЕ В ДИСТАНЦИОННОМ ФОРМАТЕ:⁹

Всего баллов за семинар¹⁰, в том числе:	До 5 (классическая оценка –до 5)
Вопросы к семинарскому (практическому) занятию	от 0 до 5
Практические задания	от 0 до 5
Темы докладов (сообщений)	от 0 до 5

⁹ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 20.06.22 №430, по учебной дисциплине исчисляются баллами.

¹⁰ Количество баллов на каждый семинар может определяться путем деления максимального количества баллов за результаты учебных занятий и научной работы, предусмотренных БРС, на количество семинарских (практических) занятий. Баллы за семинарское занятие распределяются между оценочными средствами. Допускается иной порядок определения баллов за семинарское (практическое) занятие при условии их соотношения с баллами, предусмотренными БРС (например, в электронном журнале).

Тестовые задания

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

ПК-5. Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

2. Содержание банка тестовых заданий (образец)

V1: Кафедра гражданского процессуального права

V2: Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации

V3: 40.04.01 Юриспруденция

V4: Тестовые вопросы по темам

V5: Трудовые ресурсы и функционирование рынка труда

I: 001

S: Взаимосвязь собственности, ее форм и труда проявляется в том, что

+ -: конкретная форма собственности определяет вид трудовой деятельности

-: труд обуславливает собственность, от вида трудовой деятельности прямо зависит определенная форма собственности

-: собственность в ее различных формах и труд взаимно обуславливают друг друга

-: собственность и труд предопределены культурой, культура первична, собственность и труд вторичны

I: 002

S: Трудовое право по своему характеру представляет собой ... отрасль российского права

+: публичную

-: частную

-: частно-публичную

-: процессуальную

I: 003

S: В трудовом праве преобладает ... метод правового регулирования.

+: императивный

-: диспозитивный

-: регулятивный

-: охранительный

3. Критерии оценивания:

Критерии	Оценка
Студент ответил правильно более чем на 75% тестовых заданий	отлично
Студент ответил правильно более чем на 50% тестовых заданий	хорошо
Студент ответил правильно более чем на 25% тестовых заданий	удовлетворительно
Студент ответил правильно менее чем на 25% тестовых заданий	неудовлетворительно

Форма тестового задания для зачета в дистанционном формате

Форма заданий для зачета

(образец)

V1: Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации

V2: ПК-5

F1: Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах областях (сферах) деятельности органов публичной власти.

I: 1

S: Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права ...

- : Трудового
- : Гражданского
- : Административного
- : Предпринимательского

I: 2

S: К принципам трудового права относятся

- : Гуманность
- : Законность
- : Свобода труда
- : Равенство перед законом и судом

I: 3

S: Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются

- : Профсоюзной организацией на предприятии
- : Собранием трудового коллектива
- : Органами исполнительной власти по месту организации
- : Работодателем

Критерии оценивания:¹¹

Критерии	Баллы (оценка)	
Студент дает правильные ответы на 90-100% тестовых заданий	Отлично	2
Студент дает правильные ответы на 70-90% тестовых заданий	Хорошо	1.5
Студент дает правильные ответы на 50-70% тестовых заданий	Удовлетворительно	1
Студент дает правильные ответы на менее 50% тестовых заданий	Неудовлетворительно	менее 1

Тестирование организуется согласно нормативным правовым актам РГУП.

Предзачетное тестирование оценивается по критериям:

От 0% до 50%	Не аттестован
От 51% до 100%	Аттестован

¹¹ Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

*Форма вопросов для зачета***Вопросы, выносимые на зачет по дисциплине
«Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации»**

1. Дискуссионные вопросы предмета и метода российского трудового права.
2. Тенденции развития российского трудового права.
3. Юридическое содержание отрасли трудового права
4. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.
5. Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации.
6. Дискуссионные формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации.
7. основополагающие принципы международного трудового права.
8. Международные договоры, содержащие нормы трудового права.
9. Обычаи международного трудового права.
10. Вопросы применения общих принципов российского права к трудовым правоотношениям.
11. Юридическая природа и виды основополагающих принципов российского трудового права.
12. Дискуссионные вопросы применения Конституции Российской Федерации к трудовым правоотношениям.
13. Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
14. Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов субъектов российской Федерации, содержащих нормы трудового права.
15. Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.
16. Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права.
17. Юридическая природа и виды обычаев российского трудового права.
18. Юридическая природа и значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.
19. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации.
20. Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.
21. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения.
22. Дискуссионные вопросы отраслевой принадлежности трудового правоотношения.
23. Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.
24. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
25. Трудовой договор как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
26. Трудовой договор как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.
27. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
28. Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.
29. Правоприменительные вопросы, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.

30. Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения срочного трудового договора.
31. Правотворческие и правоприменительные вопросы ст.ст. 16, 61 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации.
32. Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.
33. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.
34. Дискуссионные вопросы применения заемного труда в России.
35. Международный опыт заемного труда.
36. «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения.
37. Правотворческие и правоприменительные проблемы главы 12 ТК РФ.
38. Типичные ошибки работодателя при изменении трудовых правоотношений с работником.
39. Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.
40. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.
41. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.
42. Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
43. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.
44. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
45. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
46. Дискуссионные вопросы применения ст. 278 и 279 ТК РФ.
47. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий к работнику.
48. Дискуссионные вопросы дисциплинарной ответственности судей.
49. Теоретические и практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.
50. Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.
51. Типичные ошибки работодателя при применении к работнику норм материальной ответственности.
52. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 237 ТК РФ.
53. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

Критерии оценивания зачета (экзамена):¹²

Зачет (экзамен) проводится в устной форме посредством вопросов из зачётных (экзаменационных) билетов и ответов студента по заданному блоку вопросов билета.

Критерии	Баллы (оценка)	
Обучающийся четко, последовательно, полно и верно формулирует ответы на вопросы; усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять практические задания.	зачтено	16-60

¹² Критерии оценивания работы обучающегося в соответствии с Положениями «О балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся», утв. Приказом РГУП от 02.03.23 №111 (с изменениями и дополнениями), по учебной дисциплине исчисляются баллами.

Студент не знает большинство тем программного материала, допускает принципиальные ошибки в ответах на основные и дополнительные вопросы и в выполнении практических заданий, не способен к их исправлению без дополнительных занятий по дисциплине.	не зачтено	15 и менее
---	------------	------------

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

Образовательная программа 40.04.01 «Юриспруденция»

Дисциплина Проблемы применения Трудового кодекса Российской Федерации

Билет для зачета по дисциплине № ____
(образец)

1. Дискуссионные вопросы предмета и метода российского трудового права.
2. Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения срочного трудового договора.

Заведующий кафедрой _____ /О.В. Моисеева/