**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт права и национальной безопасности**
**Кафедра предпринимательского, трудового и корпоративного права**

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры предпринимательского,
трудового и корпоративного права
Протокол от 16 марта 2020 г. № 3

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**К.М.08.ДВ.01.02 Актуальные проблемы реализации трудовых прав**
*(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)*

38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
*(код, наименование направления подготовки)*

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
*(специализация (профиль))*

Экономист
*(квалификация)*

Очная
*(форма(ы) обучения)*

Год набора 2020

Москва, 2020 г.

**Авторы-составители:**

Старший преподаватель кафедрой предпринимательского, трудового и корпоративного права Голубева Т.Ю.

Член УМС «Юриспруденция», заведующий кафедрой предпринимательского, трудового и корпоративного права доктор юридических наук, профессор Лескова Ю.Г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре образовательной программы

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических и астрономических часов, видов учебных занятий и структура дисциплины

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

**1.1. Дисциплина «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» (К.М.08.ДВ.01.02) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| **ПСК-3** | способность комплексно применять нормы, регулирующие корпоративные отношения в финансово-экономической и социальной сферах | **ПСК-3.1** | способность использовать комплексные методы и нормы, регулирующие корпоративные отношения в финансово-экономической и социальной сферах |
| **ПК-8** | Способностью соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина | **ПК-8.7** | способностью соблюдать и защищать права и свободы человека и хозяйствующего субъекта |

**1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:**

| **ОТФ/ТФ** (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | **Код этапа освоения компетенции** | **Результаты обучения** |
|---|---|---|
| | **ПСК-3.1** | **На уровне знаний:**<br>- основ законодательства Российской Федерации в области функционирования корпоративных отношений в финансово-экономической и социальной сферах (в том числе нормативные правовые акты о документах и документообороте), общероссийский классификатор управленческой документации (в части, касающейся выполнения трудовых действий),<br>- цели и структуры контрольных действий по документальной и фактической проверке законности и обоснованности совершенных в ревизуемом периоде хозяйственных и финансовых операций ревизуемой организации, правильности их отражения в бухгалтерском учете и отчетности, а также законности действий руководителя и главного |

| **ОТФ/ТФ** (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | **Код этапа освоения компетенции** | **Результаты обучения** |
|---|---|---|
| | | бухгалтера (бухгалтера) и иных лиц, на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами установлена ответственность за их осуществление.<br>- практики применения законодательства Российской Федерации по вопросам оформления первичных учетных документов.<br>- внутренних организационно-распорядительных документов экономического субъекта, регламентирующие порядок составления, хранения и передачу в архив первичных учетных документов.<br>- порядка составления сводных учетных документов в целях осуществления контроля и упорядочения обработки данных о фактах финансово-хозяйственной деятельности.<br>- основ информатики и вычислительной техники;<br>- базовых экономических, финансовых принципов, принципов бухгалтерского учета и практики их применения;<br>- механизмов и практики финансирования финансовых операций;<br>- структуры и содержания финансовых отчетов; |
| | | **На уровне умений:**<br>- определять, использовать и оценивать источники информации, структурировать и классифицировать информацию<br>- анализировать информацию о подозрительных операциях и сделках, обеспечивать объективность анализа информации.<br>- осуществлять сбор информации и прогнозировать развитие событий и их последствия.<br>- формулировать выявленные закономерности и полученные результаты, подготавливать аналитические и отчетные материалы.<br>- составлять (оформлять) первичные учетные документы, в том числе электронные документы, пользоваться компьютерными программами для ведения бухгалтерского учета, информационными и справочно- |

| **ОТФ/ТФ** (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | **Код этапа освоения компетенции** | **Результаты обучения** |
|---|---|---|
| | | правовыми системами, оргтехникой. |
| | | **На уровне навыков:**<br>- проверки учредительных, регистрационных, плановых, отчетных, бухгалтерских и других документов по форме и содержанию в целях установления законности и правильности произведенных операций;<br>- проверки фактического соответствия совершенных операций данным первичных документов, в том числе по фактам получения и выдачи указанных в них денежных средств и материальных ценностей, фактически выполненных работ (оказанных услуг) и т.п.;<br>-составление на основе первичных учетных документов сводных учетных документов<br>-подготовка первичных учетных документов для передачи в архив<br>- обеспечение данными для проведения инвентаризации активов и обязательств экономического субъекта в соответствии с учетной политикой экономического субъекта<br>- принятие решения о проведении финансового расследования в целях ПОД/ФТ<br>- анализ информации о финансовых операциях и сделках для моделирования подозрительной деятельности в целях ПОД/ФТ<br>-разработка плана мероприятий, необходимых для проведения финансового расследования в целях ПОД/ФТ.;<br>- проверки достоверности отражения произведенных операций в бухгалтерском учете и отчетности, в том числе соблюдения установленного порядка ведения учета, сопоставления записей в регистрах бухгалтерского учета с данными первичных документов, сопоставления показателей отчетности с данными бухгалтерского учета, арифметической проверки первичных документов; |
| | ПК-8.7 | **На уровне знаний:**<br>- международные концепции и стандарты управления рисками и внутреннего контроля;<br>- трудовое, гражданское, административное |

| **ОТФ/ТФ** (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия | **Код этапа освоения компетенции** | **Результаты обучения** |
|---|---|---|
| | | законодательство Российской Федерации;<br>- принципы организации и порядок функционирования бизнеса (вида деятельности), бизнес-модели, процессов и процедур организации;<br>- локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы организации;<br>- практика применения законодательства Российской Федерации по вопросам оформления первичных учетных документов;<br>- внутренние организационно-распорядительные документы экономического субъекта, регламентирующие порядок составления, хранения и передачу в архив первичных учетных документов;<br>- принципы и порядок формирования управленческой, финансовой (бухгалтерской) и прочих видов отчетности. |
| | | **На уровне умений:**<br>- применять в работе законы, подзаконные акты и локальные нормативные акты организации;<br>- составлять (оформлять) первичные учетные документы, в том числе электронные документы;<br>- владеть приемами комплексной проверки первичных учетных документов;<br>- обеспечивать сохранность первичных учетных документов до передачи их в архив. |
| | | **На уровне навыков:**<br>- составления (оформление) первичных учетных документов;<br>- приема первичных учетных документов о фактах хозяйственной жизни экономического субъекта;<br>- проверки первичных учетных документов в отношении формы, полноты оформления, реквизитов;<br>- систематизации первичных учетных документов текущего отчетного периода в соответствии с учетной политикой;<br>- составления на основе первичных учетных документов сводных учетных документов;<br>- подготовки первичных учетных документов для передачи в архив. |

## 2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО.

Дисциплина «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» является дисциплиной по выбору и в соответствии с учебным планом осваивается на 4-ом курсе в 8-ом семестре по очной форме обучения.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. (72 а.ч.).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий), в том числе и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции – 16 а.ч., практические занятия – 16 а.ч., самостоятельная работа – 40 а. ч.;

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

## 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

### Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| *Очная форма обучения* | | | | | | | | |
| **Тема 1** | Понятие «трудовых прав работников и работодателя». Понятие и классификация способов реализации трудовых прав по российскому законодательству. | 4 | 1 | | 1 | | 2 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 2** | Соотношение гражданско-правовых отношений и трудовых правоотношений | 4 | 1 | | 1 | | 2 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 3** | Заемный труд на современном этапе: правовое регулирование и его применение. | 6 | 2 | | 2 | | 2 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 4** | Актуальные проблемы | 4 | 1 | | 1 | | 2 | УО, Т, СЗ |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| *Очная форма обучения* | | | | | | | | |
| | в регулировании дисциплины труда. | | | | | | | |
| **Тема 5** | Особенности правового регулирования ответственности работника и работодателя и их реализация в современных условиях. | 6 | 1 | | 1 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 6** | Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: правовые аспекты и практическая реализация. | 7 | 1 | | 2 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 7** | Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. | 7 | 2 | | 1 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 8** | Особенности реализации трудовых прав с иностранным элементом. | 6 | 1 | | 1 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 9** | Примирительные процедуры в трудовых Правоотношениях. Процедура медиации. | 7 | 2 | | 1 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 10** | Особенности защиты трудовых прав во вне судебном порядке. | 7 | 1 | | 2 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 11** | Особенности международного регулирования труда. | 6 | 1 | | 1 | | 4 | УО, Т, СЗ |
| **Тема 12** | Особенности разрешения | 8 | 2 | | 2 | | 4 | УО, Т, СЗ |

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| *Очная форма обучения* | | | | | | | | |
| | индивидуальных и коллективных трудовых споров в судах на примере отдельных категорий дел. | | | | | | | |
| **Промежуточная аттестация** | | | | | | | | **Зачет** |
| **Всего:** | | **72** | **16** | | **16** | | **40** | |

**Содержание дисциплины.**

**Тема 1. Понятие «трудовых прав работников и работодателя». Понятие и классификация способов реализации трудовых прав по российскому законодательству.**

Понятие труда, трудовых прав работника и работодателя в законодательстве РФ. Международно-правовое регулирование труда, нормы международного права. Источники международно-правового регулирования труда. Основные права человека в области труда, занятости и трудоустройства. Общий порядок заключения трудового договора. Существенные условия трудового договора. Особенности реализации прав работника и работодателя в трудовых отношениях. Условия труда. Правовое регулирование охраны труда.

**Тема 2. Вопросы соотношения гражданско-правовых отношений и трудовых правоотношений.**

Отличия гражданско-правового договора от трудового договора: особенности их заключения, участие представителей сторон, несовершеннолетних лиц, непосредственная реализация прав и обязанностей, а так же правовые гарантии сторон при исполнении договоров, различия при их расторжении. Фактический допуск к работе: правовое регулирование и последствия. Оплата труда и выплаты по договорам гражданско – правового характера: особенности правового регулирования и их практическая реализация. Трансформация гражданско-правового договора в трудовой: как это осуществить либо не допустить. Судебная практика и правоприменение по реализации трудовых прав при выполнении работы по договорам гражданско правового характера и трудовых договорах: актуальные вопросы и проблемы разрешения.

**Тема 3. Заемный труд на современном этапе: правовое регулирование и его применение.**

Проблемы и пробелы трудового законодательстве России в сфере заемного права. Признаки отнесения осуществляемой деятельности к использованию заемного труда отнесения осуществляемой деятельности к использованию заемного труда. Формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала, их характеристики и особенности. Реализация трудовых прав и гарантий при заемном труде. Зарубежная практика заемного труда и сравнение с законодательством РФ. Правовые способы решения практических проблем в заемном труде.

**Тема 4. Актуальные проблемы в регулировании дисциплины труда.**

Правовое поведение в сфере применения труда. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Роль профессиональных стандартов в регулировании труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения). Преимущества и льготы в области социально-культурного, жилищно-бытового обслуживания и др. Поощрения за особые трудовые заслуги. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Другие меры правового воздействия, применяемые трудовой дисциплины (при опоздании на работу, использовании перерывов в работе, не исполнение поручений работодателя и т.д., понятие тяжести совершения проступка, виновности действий работника).

**Тема 5. Особенности правового регулирования материальной и иной ответственности работника и работодателя и их реализация в современных условиях.**

Понятие ответственности работника и работодателя, ее реализация в трудовом праве. Виды ответственности в трудовых отношениях. Возмещение ущерба (его виды), взыскание убытков в трудовом праве: особенности, актуальные вопросы применения на практике. Ответственность при разглашении государственной и коммерческой тайны. Материальная ответственность работника и работодателя: виды, случаи, особенности правового регулирования и реализации на практике.

**Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: правовые аспекты и практическая реализация.**

Основания и общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в зависимости от оснований. Гарантии реализации прав при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Правовое регулирование и практические аспекты трудовых взаимоотношений работника и работодателя при проведении процедуры увольнения работника по инициативе работодателя.

**Тема 7. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав, государственный, судебный, общественный надзор и контроль. Федеральная инспекция труда, их права и обязанности. Органы судебной власти, органы прокуратуры. Гос. надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности. Понятие и виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства, условия наступления

юридической ответственности. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**Тема 8. Особенности реализации трудовых прав с иностранным элементом.**

Международно-правовое регулирование условий труда иностранцев. Трудовые правоотношения в рамках СНГ. Трудовые права мигрантов и иностранцев. Трудовые права российских граждан за рубежом. Правовое регулирование труда персонала межправительственных организаций. Труд в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах иностранных юридических лиц.

**Тема 9. Примирительные процедуры в трудовых правоотношениях. Процедура медиации.**

Основные подходы к проведению процедуры медиации, этапы и стадии медиации. Субъектный состав медиативной сессии. Выбор и назначение медиатора. Правовые последствия обращения к медиатору.

Права и обязанности сторон при проведении процедуры медиации. Права и обязанности суда при проведении процедуры медиации.

Предупреждение неисполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений, отраженных в медиативном соглашении. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.

Критерии оценки результата процедуры медиации. Завершение медиации (когда прекращается процедура медиации). Соглашение сторон об урегулировании спора и его соотношение с мировым соглашением и судебным решением. Правовая природа соглашения об урегулировании спора.

Исполнение соглашения об урегулировании спора (медиативного соглашения). Утверждение медиативного соглашения об урегулировании спора судом.

**Тема 10. Особенности защиты трудовых прав во вне судебном порядке.**

Самозащита работниками трудовых прав.

Формы самозащиты работниками трудовых прав. Приостановление работы в определенных законом случаях.

Защита трудовых прав профессиональными союзами. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**Тема 11. Особенности международного регулирования труда.**

Понятие международно-правового регулирования труда, нормы международного права. Источники международно-правового регулирования труда. Основные права человека в области труда, занятости и трудоустройства. Международно-правовое сотрудничество государств-участников СНГ в области труда и социального обеспечения. Европейское трудовое право.

Механизмы контроля реализации международных норм о труде и международно-правовые средства защиты социальных прав.

Конвенции МОТ, их классификация. Международная судебная практика по трудовым спорам и ее применение на территории РФ.

**Тема 12. Особенности разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в судах на примере отдельных категорий дел.**

Защита трудовых прав, свобод и законных интересов: понятие и основные способы.

Понятие и юридическая природа трудовых споров. Структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Принципы рассмотрения трудовых споров.

Особенности и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Споры при приёме на работу: необоснованный отказ; ненадлежащее оформление трудовых отношений. Споры в период работы работника: нарушение продолжительности рабочего времени; нарушение оплаты; нарушение права на отдых; незаконные переводы и др. Незаконное наложение дисциплинарных взысканий.

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров по различным видам трудовых споров.

Тактика подготовки и ведения трудовых споров в судах. Работа с государственными органами по вопросам защиты трудовых споров. Тактика взаимодействия с коммерческими организациями в сфере труда.

Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

**4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

**4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» (К.М.08.ДВ.01.02) рекомендуется применять следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

– при проведении занятий лекционного типа:
Проверка конспекта.
– при проведении занятий семинарского типа:
Опрос;
Тестирование;
Выполнение ситуационного задания.

**4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.**

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа и собеседования по вопросам к зачету, метод устного решения ситуационных задач, с последующим собеседованием по результатам решения.

Умения и навыки обучающегося на зачете оцениваются как как «зачтено», «не зачтено» с возможностью последующего конвертирования в систему ESTC и БРС. Итоговая оценка по дисциплине является суммой баллов результатов текущего контроля и промежуточных аттестаций**.**

**4.2 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).**

**Типовые оценочные средства по теме № 1. Понятие «трудовых прав работников и работодателя». Понятие и классификация способов реализации трудовых прав по российскому законодательству.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие трудовых прав работников и работодателя.
2. Классификация трудовых способов реализации трудовых прав по российскому законодательству.
3. Принципы, способы реализации трудовых прав. Классификация.
4. Понятие и юридическая природа трудовых споров. Структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров.
5. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор.

***Литература:***

1. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94174.html;
2. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / К. К. Гасанов, Е. В. Чупрова, Н. Д. Эриашвили [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 159 с. — ISBN 978-5-238-02922-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71143.html
3. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/85259.html;

**Ситуационные задачи:**

**Задача 1.**

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах. Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?

***Ключ.***

В соответствии со ст.3 Трудового кодекса РФ, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным

законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Из ст.64 ТК РФ следует, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Таким образом, в данном объявлении обоснованными являются требования о наличии у кандидата высшего образования, знания языков, навыков работы на компьютере. Все остальные требования не могут являться основаниями для отказа в заключении трудового договора и приеме на работу.

**Тест:**

**1.Условия, средства и способы обеспечения реального права – это:**

- Конституционные нормы
- Компетенции
- **Гарантии основных трудовых прав**
- Категории правосознания

**Типовые оценочные средства по теме № 2. Вопросы соотношения гражданско-правовых отношений и трудовых правоотношений.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Соотношение гражданского и трудового законодательства в области регулирования деятельности физических и юридических лиц
2. Субъекты договоров и их правовой статус.
3. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров.
4. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору.
5. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору.

***Литература:***

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/85259.html;

2. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/83191.html;

3. Байрамкулов, А. К. Толкование договора в российском и зарубежном праве : монография / А. К. Байрамкулов. — Москва : Статут, 2016. — 224 с. — ISBN 978-5-8354-1188-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/49114.html;

4. Глухова, Н. В. Методы оптимизации использования трудовых ресурсов : учебное пособие / Н. В. Глухова. — Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2017. — 54 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/86314.html;

**Ситуационные задачи:**

**Задача 1.**

Варежкина работала гувернанткой в семье предпринимателя. Занимаясь с ребенком на компьютере, она по неосторожности уронила принтер, который полностью вышел из строя. Хозяин квартиры заявил Варежкиной, что не желает ее больше видеть у себя в доме, а деньги, которые должен заплатить за предыдущий месяц, он удерживает, чтобы возместить причиненный ему ущерб.

*Правомерны ли действия предпринимателя? Каковы особенности регулирования трудовых отношений между отдельными гражданами?*

**Ключ:**

Действия предпринимателя неправомерны, поскольку сломанный принтер является основанием для возникновения гражданско-правовых обязательственных отношений по возмещению вреда и регламентируются гл. 59 ГК РФ.

Регулирование трудовых отношений между отдельными гражданами происходит посредством трудового договора, согласно ст. 20 ТК РФ, сторонами данного договора работник и работодатель, которые являются физическими лицами. Особенностью является то, что работодатель является физическим лицом, не являющимся ИП т.к. вступают в трудовые отношения для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Особенности регулирования данного труда регламентируются гл. 48 ТК РФ.

**Тест:**

**1. Соотношение принципов трудового права с юридическим статусом субъектов трудового права:**

- Принципы трудового права составная часть, элемент содержания юридического статуса субъектов ТП;
- Юридический статус субъектов ТП – один из принципов ТП;
- **Принципы ТП определяют юридический статус субъекта ТП**
- Принципы ТП и юридический статус субъектов ТП тождественный

**Типовые оценочные средства по теме № 3. Заемный труд на современном этапе: правовое регулирование и его применение.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Общие положения заемного труда.
2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
4. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны;
5. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

***Литература:***

1. Витко, В. С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В. С. Витко, Е. А. Цатурян. — Москва : Статут, 2012. — 128 с. — ISBN 978-5-8354-0845-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29098.html;
2. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/83739.html;
3. Киселева, Л. С. Трудовой потенциал населения современной России : монография / Л. С. Киселева, В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 99 с. — ISBN 978-5-4497-0501-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94001.html;

**Ситуационные задачи:**

Петров А.В. обратился в суд с иском к акционерному обществу об установлении факта трудовых отношений. Истец утверждал, что при трудоустройстве ему было навязано оформление трудовых отношений договорами гражданско-правового характера, предметом которых являлось исполнение обязанностей по осуществлению контрольно-пропускного режима и охраны объектов общества.

Суды первых двух инстанций в удовлетворении указанных требований отказали. Судьи исходили из того, что с работником не заключался трудовой договор, с соответствующим заявлением работник к работодателю не обращался, работнику не поручалась работа по конкретной трудовой функции, в штатном расписании общества отсутствовала должность, соответствовавшая выполнявшейся истцом работе, истец не был ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, выполнял работу в иное время, чем было предусмотрено ПВТР, приказы о его приеме на работу и увольнении не издавались, записи в трудовую книжку не вносились, трудовую книжку и другие документы, необходимые для приема на работу, истец не предъявлял.

Истец обратился с жалобой в Верховный суд РФ.

Решите спор.

***Ключ:***

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется

не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица – работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В рассматриваемом случае истец был направлен для трудоустройства в общество на вакантную должность вахтера (охранника) службой занятости, при этом договор возмездного оказания услуг был заключен с ним по инициативе работодателя. Предусмотренная договором работа носила не разовый, а постоянный характер. Между сторонами сложились непрерывные и длительные отношения (договор возмездного оказания услуг неоднократно продлевался и перезаключался сразу после окончания срока действия предыдущего договора). При выполнении работы истец руководствовался инструкциями общества и подчинялся начальнику его службы экономической безопасности с возложением обязанности не покидать пост охраны до согласования с этим должностным лицом, вести журналы приема и сдачи смен, что свидетельствует о наличии таких существенных условий трудового договора, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка и режиму рабочего времени. Выполняемая истцом работа соответствовала тарифно-квалификационным характеристикам работы по конкретной должности и профессии, оплата труда была гарантирована в определенной сумме и выплачивалась ежемесячно, вне зависимости от объема выполненной им работы.

Таким образом, иск подлежит удовлетворению.

**Тест:**

1. **Основная функция трудового договора заключается в том, что он:**
   - представляет собой источник трудового права
   - является одной из основных форм реализации принципа свободы труда
   - закрепляет права и обязанности сторон
   - **подводит стороны под действие норм трудового права**

**Типовые оценочные средства по теме № 4. Актуальные проблемы в регулировании дисциплины труда.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций.
3. Трудовые обязанности работников и работодателей.
4. Дисциплинарная, ответственность: понятие, основные черты и ее виды.
5. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.
6. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
7. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

***Литература:***

1. Глухова, Н. В. Методы оптимизации использования трудовых ресурсов : учебное пособие / Н. В. Глухова. — Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2017. — 54 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/86314.html;

2. Потапова, Н. Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды : учебное пособие / Н. Д. Потапова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 129 с. — ISBN 978-5-4487-0160-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/72885.html;

3. Майорова, И. А. Организация и оптимизация трудовых процессов на промышленных предприятиях : учебное пособие / И. А. Майорова, К. В. Трубицын, О. С. Чечина. — 2-е изд. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 293 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/90666.html;

**Ситуационные задачи:**

Медицинская сестра городской больницы постоянно опаздывала на работу, о чем стало известно главному врачу. Предупредив в устной форме, что в следующий раз она будет уволена, руководитель медицинского учреждения попросил заведующего отделением лично доложить о последующих опозданиях. Через неделю медицинская сестра вновь опоздала, после чего на следующий рабочий день ее попросили ознакомиться с приказом об увольнении и не допустили к работе.

**Вопросы:**

1. Есть ли в данном случае правовые основания для увольнения?
2. Опишите основания и порядок наложения данного дисциплинарного взыскания.
3. Каким образом можно обжаловать неправомерные действия администрации?

***Ключ:***

1. НЕТ, т.к. факт опоздания необходимо засвидетельствовать в табеле учета рабочего времени. Это должна сделать комиссия, в которую могут входить работники отдела кадров предприятия и сам глав врач. Надо составить Акт об отсутствии на рабочем месте с ...по.... В том же акте подпись об ознакомлении с актом и с тем что требуется объяснительная. Затем издаете Приказ о наложении взыскания в форме замечания или выговора за нарушения п....трудового договора, а именно распорядка дня, возникшего вследствие опоздания на...минут(часов) и отсутствии на рабочем месте с...по.... Всего этого сделано не было, было только устное предупреждение. Уволить можно только тогда, когда имеется нарушения части 5 статьи 89 ТК РФ «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».
2. Работодатель, прежде чем применить дисциплинарное взыскание, обязан соблюсти определенный порядок. Затем необходимо затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение. Срок - 2 рабочих дня. Работник, совершивший дисциплинарный проступок, предоставляет работодателю объяснение в письменной форме с объяснением причин проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. Объяснение - это гарантия того, что наложение взыскания будет производиться правомерно. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является

препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого, чтобы учесть мнение представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее чем через 6 месяцев со дня совершения проступка. Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ не допускается применение нескольких дисциплинарных взысканий за один и тот же проступок. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющем дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

3. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Потом можно в суд.

**Тест:**

1. **Выберите из предложенного способы материального поощрения:**
   - Замечание работнику за опоздание
   - Объявление о достижениях работник на собрании трудового коллектива
   - **Вручение авторучки с благодарственной гравировкой**
   - **Выплата разовой премии за ответственное отношение к работе**

**Типовые оценочные средства по теме № 5. Особенности правового регулирования материальной и иной ответственности работника и работодателя и их реализация в современных условиях.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
3. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.
4. Виды материальной ответственности работников.
5. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы.
6. Прямой действительный ущерб.
7. Полная материальная ответственность и ее пределы.
8. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

**Литература:**

1. Рыков, И. Ю. Субсидиарная ответственность: тенденции современного менеджмента / И. Ю. Рыков. — 2-е изд. — Москва : Статут, 2019. — 191 с. — ISBN 978-5-907139-01-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94630.html;

2. Палагин, Ю. И. Логистика - планирование и управление материальными потоками : учебное пособие / Ю. И. Палагин. — 2-е изд. — Санкт-Петербург : Политехника, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-7325-1084-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94836.html;

3. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под редакцией Н. Б. Починок. — Москва : Русайнс,

2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4365-1045-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html;

**Ситуационные задачи:**

**Задача 1.**

В магазине работала бригада, с которой был заключен договор о полной материальной ответственности.

В состав бригады входили: заведующая секцией, ее заместитель, два старших продавца, три продавца и уборщица.

Инвентаризацией была установлена недостача товаров на сумму 24 000 руб. Накануне в секции было обнаружено хищение товаров на сумму 902 руб. членом бригады Воробьевой. Факт был зафиксирован в акте.

Дирекция магазина потребовала от бригады возмещения суммы недостающих товаров.

Каков порядок организации бригад с материальной ответственностью?

По каким основаниям член бригады может быть освобожден от материальной ответственности?

На кого и в каком размере должна быть возложена в данном случае материальная ответственность?

В каком порядке может быть взыскан ущерб?

***Ключ:***

В тех случаях, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника, Трудовой кодекс предусматривает возможность заключить письменные договоры о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причиненный ущерб и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Установление коллективной (бригадной) материальной ответственности правомерно лишь в случаях, когда наименования выполняемых коллективом (бригадой) работ содержатся в перечне работ, при выполнении которых вводится такая ответственность. В Приложении N 3 к постановлению Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 приведен Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). Комплектование вновь создаваемой бригады осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

В случае отказа работника от заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодатель может предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной ему другой работы он может быть уволен в порядке, установленном действующим законодательством.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности она возлагается на коллектив в целом. Таким образом, бригадная материальная ответственность представляет собой особую, долевую форму возмещения ущерба.

В соответствии с действовавшим ранее законодательством ущерб, причиненный коллективом (бригадой) работодателю и подлежавший возмещению, распределялся между членами данного коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Этот принцип может отчасти применяться и сейчас, однако ТК внес в систему возмещения ущерба определенные изменения. Так, если работник (член бригады) претендует на освобождение от материальной ответственности, то он должен доказать отсутствие своей вины. Если ущерб возмещается добровольно, то степень вины каждого члена бригады устанавливается по соглашению между всеми ее членами. Если же этого не происходит, то спор передается в суд, который и определяет степень вины каждого работника.

Исходя из общих принципов привлечения работников к материальной ответственности, работодателю должны быть, возмещены лишь фактические потери. Напомним, что при этом учитывается лишь прямой действительный ущерб, а упущенная выгода не взыскивается.

Размер ущерба, причиненного работником работодателю, определяется по рыночным ценам.

Рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства1. При этом учитывается та рыночная цена, которая действует в данной конкретной местности на день причинения ущерба.

Часть 2 ст.246 ТК предусматривает, что федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества. Особый порядок действует также тогда, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальную величину.

Статьей 247 ТК на работодателя возлагается обязанность проведения проверки товарно-материальных ценностей, которая должна быть осуществлена до принятия решения о возмещении ущерба работником (работниками). Целью такой проверки является выяснение трех факторов: факта причинения ущерба, установление размеров ущерба и выяснение причин его возникновения, так как только в зависимости от этих факторов можно принять решение о привлечении работников к ответственности или об освобождении от нее.

Работник вправе требовать проведения такой проверки, и в случае, если работодатель отказывается это сделать, он лишается права привлечь работника к материальной ответственности.

Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за этот ущерб.

Говоря о порядке взыскания ущерба, следует отметить, что в случае причинения ущерба работодателю работник, виновный в причинении ущерба, вправе возместить этот ущерб добровольно (полностью или частично).

Возможно возмещение ущерба традиционным способом - путем удержания из заработной платы работника. Такое удержание возможно лишь в случае, когда ущерб не превышает среднего месячного заработка работника. Форма материальной ответственности (ограниченная или полная) в данном случае значения не имеет.

Такое возмещение производится по распоряжению, издаваемому работодателем. При этом следует иметь в виду, что подобное распоряжение можно сделать лишь в пределах определенного срока - не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера ущерба, причиненного работником.

При истечении указанного периода, а также в случае, если ущерб превышает средний месячный заработок работника, а тот отказывается возместить убытки добровольно, у работодателя остается один легальный путь возмещения потерь - обращение в суд с иском о взыскании ущерба.

Привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, не исключает возможности привлечения его к иным видам юридической ответственности - дисциплинарной (со стороны работодателя), а также административной или уголовной (со стороны государства).

Несоблюдение работодателем установленного в трудовом законодательстве порядка возмещения ущерба дает работнику право на обжалование связанных с этим действий в судебном порядке.

Право уменьшить размер взыскания за ущерб, причиненный работником, имеют органы по рассмотрению трудовых споров и сам работодатель. Такая возможность предоставляется независимо от вида материальной ответственности.

Объем возмещения может быть снижен в зависимости от разных факторов: размера заработной платы и семейного положения работника (в том числе на личия иждивенцев), материального положения членов его семьи и т.п. При решении данного вопроса следует, помимо сказанного, выяснить, были ли созданы нормальные условия для работы, как работодатель выполнял иные свои обязанности, которые непосредственно направлены на обеспечение сохранности его имущества. Необходимо учитывать также степень и форму вины работника.

**Тесты:**

**1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора:**

- **Исключительно в результате виновного поведения первой стороны**
- В результате виновного противоправного поведения первой стороны, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными ФЗ
- Только если это предусмотрено коллективным договором, соглашением либо трудовым договором
- В любом случае

**Типовые оценочные средства по теме № 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: правовые аспекты и практическая реализация.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Прекращение трудового договора.
2. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы.
3. Классификация оснований прекращения трудового договора.
4. Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.
5. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.
6. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон

**Литература:**

**1.** Колобова, С. В. Прекращение трудового договора: актуальные вопросы и судебная практика : учебное пособие / С. В. Колобова. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 129 c. — ISBN 978-5-4487-0492-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/82228.html;

**2.** Резепова, В. Е. Трудовое право : учебное пособие для СПО / В. Е. Резепова, Н. А. Захарова, Ю. Б. Захарова. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 196 с. — ISBN 978-5-4486-0488-1, 978-5-4488-0221-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79443.html;

**3.** Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79438.html.

**Ситуационная задача:**

Если заключен срочный трудовой договор на два года, имеет ли право работник расторгнуть его по собственному желанию досрочно?

***Ключ:***

Да, работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор по собственному желанию. Трудовой 2 кодекс РФ в настоящее время не устанавливает никаких ограничений в этом плане (ст. 80 ТК РФ).

Напомним, что по общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Причем о его прекращении в связи с истечением срока его действия работник должен быть письменно предупрежден не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Так, договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Срочные трудовые отношения, возникшие при необходимости выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается с окончанием этого периода (сезона).

**Тест:**

**В случае отказа работника от продолжения работы, в связи со сменой собственника:**

- трудовой договор прекращается по соглашению сторон
- работник увольняется по сокращению штатов
- работник увольняется по собственному желанию
- **трудовой договор прекращается**

**Типовые оценочные средства по теме № 7. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Органы государственного надзора и контроля.
2. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав, государственный, судебный, общественный надзор и контроль.

***Литература:***

1. Актуальные проблемы государственного контроля и надзора, осуществляемого органами исполнительной власти : сборник научных трудов / А. И. Стахов, Н. Д. Бут, С. М. Зырянов [и др.]. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 196 с. — ISBN 978-5-93916-567-9. — Текст :

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/65848.html

***2.*** Майорова, И. А. Организация и оптимизация трудовых процессов на промышленных предприятиях : учебное пособие / И. А. Майорова, К. В. Трубицын, О. С. Чечина. — 2-е изд. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 293 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/90666.html

**Ситуационные задачи:**

При посещении завода «Вулкан» государственным инспектором по охране труда служба безопасности с целью проведения проверки служба безопасности завода отказывалась пропускать инспектора на территорию, мотивируя это тем, что в настоящий момент по причине болезни отсутствуют генеральный директор и начальник службы охраны труда.

В дальнейшем в результате проверки выяснилось, что сборочном цехе записи в журналах проведения инструктажей по технике безопасности и проверке знаний имеются в отношении не всех работающих.

Главный инженер и начальник цеха объяснили это тем, что многие рабочие-сборщики перешли к ним с соседнего предприятия, закрывшего аналогичный сборочный цех, являются опытными и квалифицированными специалистами, и поэтому особо разъяснять им ничего не нужно.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в действиях работодателя? Какое решение должен принять государственный инспектор по охране труда?

***Ключ:***

Работодатель нарушил положения ст. 5.27 КоАП РФ поскольку в нарушение трудового законодательства не проводил инструктаж по технике безопасности в нарушение ст. 216 ТК РФ.

Инспектор труда на основании ст. 357 ТК - составит протокол административного правонарушения и если дело в пределах его компетенции его рассмотрит. А если не в пределах его компетенции составит протокол и направит в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

**Тест.**

**1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляет:**

1) профсоюзная организация

**2) федеральная инспекция труда**

3) объединение работодателей

4) органы местного самоуправления

**Тесты:**

**Типовые оценочные средства по теме № 8. Особенности реализации трудовых прав с иностранным элементом.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Трудовые права мигрантов и иностранцев.
2. Трудовые права российских граждан за рубежом.
3. Правовое регулирование труда персонала межправительственных организаций.

4. Труд в коммерческих организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах иностранных юридических лиц.

**Литература:**

1. Миграция и рынок труда / Ю. Ф. Флоринская, Н. В. Мкртчян, Т. М. Малева, М. К. Кириллова. — Москва : Дело, 2015. — 108 c. — ISBN 978-5-7749-1042-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/51023.html;
2. Гужова, О. А. Управление трудовыми ресурсами и нормирование труда в строительстве и городском хозяйстве : учебно-методическое пособие / О. А. Гужова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 192 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/90967.html;

**Ситуационные задачи:**

1. По требованию областного управления по труду и занятости была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации.

Как следует разрешить спор? Какими нормативными актами регулируются правила использования труда иностранцев в России?

***Ключ:***

Трудовое законодательство согласно ст. 72 Конституции относится к совместному ведению федерации и субъектов. Однако, Трудовой кодекс, согласно ст. 5 ТК РФ имеет приоритет перед актами субъекта в сфере трудового права. Трудовой кодекс не имеет специальных требований к максимальному сроку трудового договора, он устанавливается сторонами или является бессрочным. Специальные основания для расторжения трудового договора с иностранными гражданами установлены ст. 327.6 ТК РФ, однако они не соотносятся с нормативными актами субъекта. На мой взгляд, закон области противоречит трудовому законодательству. Таким образом, считаю требования управления по труду и занятости неправомерными. Правила использования труда иностранцев в России регламентируются ТК, ФЗ «О правовом положении иностранных граждан» и рядом иных актов.

**Тест:**

1. Отметить основные экономические факторы международной миграции рабочей силы:

**а) различный уровень экономического развития стран;**
б) религиозные;
в) национальные различия в условиях заработной платы;
г) наличие хронической безработицы в некоторых странах;
д) вывоз капитала; функционирование ТНК;
е) развитие средств транспортной связи.

**Типовые оценочные средства по теме № 9. Примирительные процедуры в трудовых правоотношениях. Процедура медиации.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Особенности медиации в России. Основополагающие признаки медиации.

2. Конфиденциальность в медиации. Медиация, как метод урегулирования спора.

3. Переговоры в управлении персоналом. Роль переговоров в развитии организации.

4. Основные отличия медиации от других способов урегулирования и разрешения трудовых споров.

5. Требования, предъявляемые к медиатору. Профессиональная этика медиатора.

6. Подходы к разрешению и урегулированию правовых конфликтов на основе согласования интересов

7. Понятие, структура, динамика и виды конфликтов в сфере правового регулирования.

8. Типология и основные виды правовых способов разрешения споров.

**Литература:**

1. Иванова, Т. В. Правовая аргументация : учебное пособие для бакалавриата и специалитета / Т. В. Иванова, О. В. Никитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-10792-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431525;

2. Зарубежный и отечественный опыт применения медиации – [Электронный ресурс] – режим доступа: http://irkmediator.ru/news/zarubezhnyy-i-otechestvennyy-opyt-primeneniya-mediacii-iz-materialov-nauchno-prakticheskoy-i;

3. Опыт мировой практики современной модели медиации – [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.auditfin.com/fin/2015/1/fin_2015_11_rus_08_06.pdf;

4. Применение медиации в судебной практике: зарубежный опыт – [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.adved.ru/article/1027/;

5. Досудебные и судебные примирительные процедуры: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции; 8-9 декабря 2016 г., г. Воронеж / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. М.: Инфотропик медиа, 2017

**Ситуационные задачи:**

**Задача 1.**

Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 90 тыс. руб.

Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях.

Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 22 тыс. руб.

**Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?**

***Ключ:***

В соответствии со ст.245 Трудового кодекса РФ, при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за

причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Согласно ч.3 ст.245 ТК РФ для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

Согласно п.14 Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52 при определении размера ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого из них, время, которое каждый из них фактически отработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Работодателю не нужно доказывать наличие вины каждого члена коллектива (бригады). В данном случае работник будет освобожден от материальной ответственности, если сам докажет отсутствие у него вины в причинении работодателю ущерба. Это также подтверждается судебной практикой (см. Определение президиума Свердловского областного суда от 24.12.2003, дело N 44-Г-354/2003, "Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (первый квартал 2004 г.)").

Таким образом, работодатель может обратиться в суд, где каждый из работников сможет представить свои доказательства, на основании которых суд распределит материальную ответственность между работниками.

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не означает, что возмещать ущерб все работники должны в равном размере. Такой вариант возможен только в случае согласия всех работников.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

**Тест:**

1. Любая информация полученная при проведении процедуры медиации может быть

раскрыта медиатором

А) Другой стороне во время проведения процедуры медиации с согласия стороны,

предоставившей информацию

Б) При разбирательстве дела в суде

В) Органам дознания или предварительного расследования при производстве уголовного

Г) **Не подлежит разглашению**

**Типовые оценочные средства по теме № 10. Особенности защиты трудовых прав во вне судебном порядке.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Особенности самозащиты прав непосредственно работниками.
2. Защита прав работников профсоюзами.
3. Защита прав на государственном уровне.

***Литература:***

1. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94556.html;

2. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под редакцией Н. Б. Починок. — Москва : Русайнс, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4365-1045-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html;

**Ситуационные задачи:**

Работодатель объявил выговор работнику, который самостоятельно реализовал право на учебный отпуск, без оформления этого отпуска приказом по организации. Работник имел все основания для получения такого отпуска, но реально не мог добиться разрешения на его использование.

Работник считает, что использовал в данном случае свое право на самозащиту и не может быть наказан работодателем.

Кто прав в данной ситуации?

Что такое самозащита и в каких случаях она возможна?

Приведите примеры самозащиты работником своих прав.

***Ключ:***

В указанной ситуации прав работник.

Его действия можно отнести к самозащите, т.к. работник имел все основания для получения такого отпуска, но реально не мог добиться разрешения на его использование.

И в соответствии со ст. 380 ТК РФ работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Отказ от работы в данном случае выразился у работника в форме самостоятельной реализации права на учебный отпуск.

Самозащита - новый для трудового законодательства способ защиты трудовых прав. Самозащита проявляется в отказе работника выполнять порученную ему работу в целях восстановления нарушенного трудового права (прав) без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Ст. 352 ТК РФ предусматривает четыре основных способа защиты трудовых прав и свобод:

1.Самозащита работниками трудовых прав;

2.Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

3.Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.Судебная защита.

Третий и четвертый способы сориентированы на защиту, осуществляемую государством, второй – обществом в лице профсоюзов, а первый – самим работником.

Между тем, как способ защиты прав и законных интересов работников, самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья, прежде всего, без обращения к каким-либо полномочным органам или параллельно с ними.

Таким образом, самозащита сводится к совершению работником действий (бездействия), в результате которых возникают отношения по защите трудовых прав. Эти отношения возникают без участия каких-либо органов, а совершаемые работниками действия официально не оформляются. Следовательно, основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию работника. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому обратился работник.

Способами самозащиты, предусмотренными законом, являются:

1) отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;

2) отказ работника от выполнения работы, оторая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

3) отказ работника от выполнения работы вследствие его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты. При этом работодатель не вправе требовать от работника исполнении трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой;

4) приостановление работником работы с предварительным письменным извещением работодателя, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, указанных в ст. 142 ТК РФ, когда приостановка работы не допускается.

Таким образом, самозащита работниками трудовых прав заключается в отказе работника от работы и направлена, прежде всего, на предотвращение неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае продолжения работы, угрожающей жизни или здоровью работника, приостановка работы по ст. 142 ТК.

**Тест:**

1. **Работник имеет право:**

- **обратиться в суд в течение 3 месяцев, если он считает, что происшедший с ним несчастный случай неправильно квалифицировали**
- **обратиться в государственную инспекцию труда, если ему отказали в очередном отпуске**
- прекратить работу, если ему не выдали молоко при работе во вредных условиях труда
- **прекратить работу, если ему более чем на 15 дней задержали выплату заработной платы**
- прекратить работу, если с ним не провели вводный инструктаж по охране труда

**Типовые оценочные средства по теме № 11. Особенности международного регулирования труда.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Российское и международное регулирование права на труд: сравнительный анализ.
4. Международные регулирование и способы защиты основных прав и свобод человека в области труда.
5. Международные регулирование и способы защиты прав человека в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы.
6. Международные регулирование и способы защиты трудовых прав в области условий и охраны труда.
7. Сотрудничество организаций работников, работодателей, государств.

**Литература:**

1. Сравнение социальных моделей Европы. Социальная и трудовая политика в Европе : монография / Г. В. Романова, М. И. Надеева, Н. М. Курашова [и др.] ; под редакцией Н. Ш. Валеева. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-1943-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79529.html;

2. Новиков, Е. А. Охрана труда за рубежом / Е. А. Новиков. — Саратов : Ай Пи Ар Букс, 2017. — 213 с. — ISBN 978-5-906-17274-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/55532.html;

3. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/434523;

4. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/434526;

**Ситуационные задачи:**

**Задача 1.**

На основании каких нормативных актов проводится прием на работу иностранных граждан? Надо ли проводить с ними обучение по охране труда, инструктажи, как с российскими работниками, платить за них страховые взносы и проч. или здесь есть своя специфика

***Ключ.***

Прием на работу иностранных граждан регулирует глава 50.1 ТК РФ. Согласно ст. 327.3 ТК РФ наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ для российских граждан, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю документы, установленные законом.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Особенности заключения трудового договора с работником,

являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулирует статья 327.2 ТК РФ. Наряду со сведениями, предусмотренными ч. 1 ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения, согласно установленному закону перечню.

Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в РФ иностранным гражданином или лицом без гражданства, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в т. ч. реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг.

Что касается проведения обучения по охране труда, то согласно ст. 327.1 ТК РФ на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом. То есть проводить обучение по охране труда будет проводиться по тем же нормативным документам, по которым обучаете работников — граждан РФ.

**Тесты:**

1. Назовите основную коллизионную привязку в регулировании трудовых отношений:

а) закон места осуществления трудовой деятельности
б) закон места заключения договора
в) закон перевозчика
г) **закон страны суда**

2. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:

1. полная
2. **продуктивная**
3. рациональная
4. социально полезная

**Типовые оценочные средства по теме № 12. Особенности разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в судах на примере отдельных категорий дел.**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров. Структура трудового спора. Причины и условия трудовых споров. Классификация трудовых споров: по характеру спора; по спорящему объекту; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор. Принципы рассмотрения трудовых споров.

2. Особенности и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

3. Споры при приёме на работу: необоснованный отказ; ненадлежащее оформление трудовых отношений. Споры в период работы работника: нарушение продолжительности рабочего времени; нарушение оплаты; нарушение права на отдых; незаконные переводы и др. Незаконное наложение дисциплинарных взысканий.

4. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде.

5. Анализ судебной практики разрешения трудовых споров по различным видам трудовых споров.

***Литература:***

1. Вышеславова, Т. Ф. Разрешение трудовых споров : практикум / Т. Ф. Вышеславова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/69430.html;

2. Сапфирова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. А. Сапфирова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81697.html;

**Ситуационные задачи:**

Каким образом предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера (16 календарных дней), при работе на условиях внутреннего совместительства. Необходимо ли указывать такой отпуск в трудовом договоре?

***Ключ:***

В соответствии с частью первой ст. 321 ТК РФ, кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

Вместе с тем частью второй этой статьи установлено, что общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

При этом согласно части второй ст. 322 ТК РФ, устанавливающей порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков, общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

При этом частью второй ст. 321 ТК РФ лишний раз подчеркнуто общее правило — работающим по совместительству должен быть предоставлен основной отпуск и отпуска по иным установленным законом общим основаниям, кроме отпусков за работу на Крайнем Севере

В то же время лица, работающие по совместительству в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, не вправе претендовать по месту совмещаемой работы на гарантии и компенсации, закрепленные в статьях 318, 323, 325, 326 Трудового кодекса РФ и предоставляемые только по месту основной работы, так как законодатель не установил каких-либо исключений в этих случаях».

Чаще всего, судебная практика указывает на то, что за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется всем работникам, работающим в этих районах, в том числе и совместителям. По нашему убеждению, положения ст. 287 ТК РФ в этом случае применяться не должны, так как частью второй ст. 321 ТК РФ установлена специальная норма, по смыслу которой работники имеют право на дополнительный отпуск за работу

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не только по основному месту работы, но и по совместительству.

Между тем, в связи с отсутствием однозначного толкования и официальных разъяснений этой нормы во избежание спорных ситуаций работодателю желательно закрепить право работников, работающих на условиях совместительства, на дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к этим районам, в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации (ст. 8, ст. 41 ТК РФ).

Относительно вопроса «Необходимо ли указывать такой отпуск в трудовом договоре?» можем пояснить следующее.

В соответствии со ст. 107 ТК РФ отпуска, в том числе и дополнительные, являются одним из видов времени отдыха. Частью второй ст. 57 ТК РФ установлено, что условия о режиме рабочего времени и времени отдыха являются обязательными для включения в трудовой договор в том случае, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

При этом в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (части четвертая и пятая ст. 57 ТК РФ).

Иными словами, условие о предоставлении работнику дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска должно быть обязательно включено в трудовой договор только в том случае, если трудовым законодательством, локальным нормативным актом, коллективным договором либо соглашением не предусмотрено предоставление такого отпуска работнику, и этот отпуск предоставляется работнику по соглашению сторон.

Если право работника на дополнительный отпуск установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также коллективным договором, соглашением, то такое условие также может быть включено в трудовой договор. При этом работник имеет право на дополнительный отпуск, а работодатель обязан его предоставить независимо от того, включено такое условие в трудовой договор или нет.

Таким образом**,** дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется всем работникам, работающим в этих районах, в том числе и работающим на условиях внутреннего совместительства. Условие о предоставлении работнику дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска должно быть обязательно включено в трудовой договор только в том случае, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальным нормативным актом, коллективным договором либо соглашением не предусмотрено предоставление такого отпуска работнику, и такой отпуск предоставляется работнику по соглашению сторон.

**Тест:**

1. **К кому не применяются испытания при приеме на работу?**

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным
- В. Инвалидам
- **Г. Работникам до 18 лет**

**Критерии оценивания устных ответов в рамках текущей промежуточной аттестации**

| Критерии | Баллы |
|---|---|
| Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения. | 1 |
| Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения. | 0,75 |
| Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения не достаточно сформированы. | 0,5 |
| Ответ дан не полностью либо ответ частично верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, но изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика; обучающийся испытывает трудности с толкованием нормативных правовых актов и дачей юридических заключений. | 0,25 |
| Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов, обучающийся не умеет толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения. | 0 |

**Критерии оценивания решения ситуационных задач в рамках текущей промежуточной аттестации**

| Критерии | Баллы |
|---|---|
| Ответ дан верный и полный, обоснование ответа развернутое с использованием законодательных актов и судебной практики. Продемонстрировано хорошее знание базовой терминологии, умение | 1 |

| | |
|---|---|
| оперировать теоретическими понятиями. Продемонстрировано знание доктринальных источников – монографий, статей. Все положения хорошо обоснованы. | |
| Ответ дан верный и полный, обоснование ответа со ссылкой на нормы закона. Присутствует логика изложения, однако имеются небольшие неточности и погрешности в обосновании своих выводов | 0,5 |
| Ответ дан верный / неверный, обоснование не соответствует выводу. Не использованы источники правового регулирования рассматриваемых отношений. | 0 |

**Критерии оценивания решения тестовых заданий в рамках текущей промежуточной аттестации**

| Критерии | Баллы |
|---|---|
| Выполнены тестовые задания творческого уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы) | **1** |
| Выполнены тестовые задания среднего уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы) | **0,5** |
| Выполнены тестовые задания легкого уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы) | **0,25** |

Оценка за работу на семинаре строится на основании Регламента о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры Института права и национальной безопасности, утвержденном 28.01.2020 Решением Ученого Совета УМС РАНХиГС. Максимальное количество баллов за работу на семинарских занятиях – 36 баллов: оценка за ответы на тесты до 12 баллов; оценка за устные ответы на вопросы к семинарскому занятию до 12 баллов; разбор конкретных правовых ситуаций (ситуационных задач) – до 12 баллов).

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации:

#### 4.3.1. Формируемые компетенции

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| **ПСК-3** | способность комплексно применять нормы, регулирующие корпоративные отношения в финансово-экономической и социальной сферах | **ПСК-3.1** | способность использовать комплексные методы и нормы, регулирующие корпоративные отношения в финансово-экономической и социальной сферах |
| **ПК-8** | Способностью соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина | **ПК-8.7** | способностью соблюдать и защищать права и свободы человека и хозяйствующего субъекта |

**4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

| Этап освоения компетенции | Показатель оценивания | Критерий оценивания |
|---|---|---|
| **ПСК-3.1** Способность анализировать показатели экономических и социально-экономического характера в процессе научных исследований в обеспечение экономической безопасности | Раскрыто знание теоретических основ, методов и приемов формирования корпоративных отношений в финансово-экономической и социальной сферах Раскрыто знание применения методики последующего контроля в процессе функционирования корпоративных отношений в финансово-экономической и социальной сферах | формулирует инструменты финансово-информационного характера основных угроз экономической безопасности Показывает знания в области применения инструменты финансово характера основных угроз экономической безопасности. Демонстрирует способность применять инструменты финансово-экономического анализа и основных угроз экономической безопасности. Ориентируется в оценки в расчетах возможных экономических рисков основных угроз экономической безопасности. |
| **ПК-8.7** способность соблюдать и защищать права и свободы человека и хозяйствующего субъекта | Раскрыта сущность основных закономерностей и методов соблюдения прав и свобод человека и гражданина | Демонстрирует знание основных закономерностей и методов соблюдения прав и свобод человека и гражданина. |

**4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Рекомендуемые вопросы для зачета**

1. Проблемы отражения тендерных отношений в трудовом законодательстве.
2. Проблемы возмещения морального вреда в трудовых отношениях.
3. Правовое регулирование труда иностранных граждан.
4. Недействительность условий трудового договоров.
5. Необоснованный отказ в приеме не работу.
6. Правовые проблемы дискриминации в сфере труда.

7. Проблемы правового регулирования заемного труда.
8. Коммерческая тайна как условие трудового договора.
9. Правовое регулирование аттестации специалистов.
10. Правовое регулирование конкурсного подбора работников.
11. Свобода труда и свобода трудового договора.
12. Срочный трудовой договор.
13. Договор о работе по совместительству.
14. Правовое положение работодателя.
15. Локальные нормативные акты.
16. Роль и значение судебной практики в сфере трудовых отношений.
17. Судебная практика по делам об увольнении по сокращению штатов.
18. Судебная практика по делам об оплате труда.
19. Проблемы создания специализированных судов по трудовым делам.
20. Способы защиты трудовых прав.
21. Самозащита трудовых прав.
22. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный повреждением здоровья работника.
23. Правовые проблемы реализации потребности граждан в труде.
24. Правовое регулирование труда работников трудящихся у физических лиц.
25. Ответственность работника в трудовых отношениях.
26. Коллективные трудовые споры.
27. Трудовое правоотношение.
28. Ответственность работодателя в трудовом договоре.
29. Правовые аспекты согласования интересов работников и работодателей. (обеспечения баланса интересов)
30. Перспективы развития трудовой юстиции в России.
31. Трудовая правосубъектность граждан.
32. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.
33. Судебная защита трудовых прав.
34. Заемный труд – виды, характеристика.
35. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.
36. Особенности трудового договора с иностранными гражданами.
37. Проблемы разрешения коллизий в трудовом праве.
38. Защита персональных данных работников: теория и практика.
39. Гуманизм трудового права.
40. Правовые проблемы упразднения принудительного труда.
41. Нравственные аспекты в трудовом праве.
42. Глобализация социальных стандартов в сфере труда.
43. Международные стандарты и трудовое право России (сравнительный аспект)
44. Поощрения по трудовому праву.
45. Правовое положение профессорско-преподавательского состава ВУЗов.
46 Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности.
47. Соотношение федерального и регионального законодательства в сфере труда.
48. Пределы осуществления трудовых прав.
49. Концепция достойного труда МОТ и её осуществление в России.
50. Обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе.
51. Право на отпуск и гарантии его осуществления.
52. Правовое регулирование труда государственных служащих.
53. Изменение трудового договора в современных условиях.
54. Экономическое и правовое понятие рабочего времени.

55. Государственный надзор и контроль за исполнением трудового законодательства.

56. Право на здоровье и безопасные условия труда и его реализация.

57. Правовая и экономическая природа заработной платы.

58. Понятие, значение, перспективы развития института материальной ответственности

60. Гарантии осуществления трудовых прав.

61. Дифференциация правового регулирования труда.

62. Конституционные трудовые права и их реализация.

**Пример ситуационной задачи:**

Старшая медицинская сестра отделения пульмонологии в течение 2 месяца подряд отказывалась пройти периодический медицинский осмотр и предоставляла справки об удовлетворительном состоянии своего здоровья из иных лечебных учреждений города.

За отказ в выполнении требований о прохождении медицинского осмотра приказами по учреждению медсестре первоначально был объявлен выговор, затем ее лишили премии по итогам работы за год. Через 8 дней после вынесения последнего взыскания медицинская сестра была уволена.

Вопросы:

1. Правомерны ли действия администрации в объявлении взысканий?
2. Есть ли основания для увольнения?
3. Составьте алгоритм действий администрации учреждения в данном случае.

***Ключ:***

1. Да, правомерны. Согласно ст. 212 ТК РФ: работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

2. Да, есть. 76 ТК РФ: работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3. Как на практике: Если же работник отказывается от прохождения медицинского осмотра или не имеет уважительных причин, то издается приказ (распоряжение) об отстранении от работы (при этом из него должно следовать, по какой причине работник не прошел медицинский осмотр), а также начинается процедура проверки для решения вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности.

4. Вначале работодатель производит запрос объяснительной от работника в письменной форме, он должен быть получен в течение 2 дней. Если последний не получен- составляется акт. И производится дисциплинарное взыскание: замечание, выговор или увольнение. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. При повторном неисполнении работником своей обязанности по прохождению медицинского осмотра, работодатель может воспользоваться своим правом на применение крайней меры дисциплинарного воздействия - увольнения по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

**Тематика заданий (подготовить доклады, презентации):**

1. Свобода усмотрений сторон при регулировании трудовых отношений.
2. Проблемы защиты основных прав работников.
3. Защита прав работодателя как цель правового регулирования труда.

4. Основные функции трудового права на современном этапе.

5. Проблемы разграничений полномочий по регулированию труда органов РФ и субъектов РФ.

6. Правовые проблемы регулирования заработной платы.

7. Основные государственные гарантии в области оплаты труда и проблемы их реализации.

8. Недействительный трудовой договор.

9. Справедливость в трудовом праве.

10. Злоупотребление трудовыми правами работников.

11. Злоупотребление трудовыми правами работодателя.

12. Трудовые стандарты Совета Европы.

13.Трудовые стандарты Европейского Союза.

14. Классификация трудовых споров.

15. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора.

16. Основные формы участия работников в управлении организацией

17. Равноправие сторон в трудовом праве

18. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами

19. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда

20. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

21. Содействие государства в укреплении и развитии сотрудничества сторон

22. Тенденции развития трудового права

23. Тенденции развития трудового права

24. Заемный труд: правовое регулирование и его реализация.

25. Риски в трудовом праве.

26. Ретроспективно-перспективный анализ формирования в России реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.

27. Трудовой договор как правовая конструкция в России, странах СНГ, Западной Европы и Америки: сравнительный анализ.

28. Особенности регулирования трудового договора судебной практикой: основные концептуальные подходы.

**Примерные вопросы к устному опросу:**

1. Сравнить и составить таблицу схожих и отличительных признаков трудового договора и гражданско-правового договора.

2. Составить развернутую схему «Структура и содержание трудового договора», отразив на ней известные вам условия заключения, изменения и прекращения трудового договора и обязательной ссылкой на правовую норму.

3. Составить проект трудового договора с генеральным директором акционерного общества или с адвокатом – членом коллегии адвокатов (на выбор студента).

4. Охарактеризовать соотношение следующих юридических терминов: «трудовой договор», «трудовой контракт», «трудовое соглашение».

5.Составьте в виде таблицы взаимосвязь юридических конструкций «прекращение трудового договора» и «прекращение трудового правоотношения».

6. Составьте перечень условий расторжения и прекращения трудового договора и увольнения работника.

7. Охарактеризовать соотношение следующих юридических терминов: «работа», «трудовая функция», «услуга», «качество работы», «качество услуг».

8. Заемный труд, формы, характеристики.

9. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный повреждением здоровья работника.

10. Правовые проблемы реализации потребности граждан в труде.
11. Правовое регулирование труда работников трудящихся у физических лиц.
12. Особенности трудового договора с иностранными гражданами.
13. Проблемы разрешения коллизий в трудовом праве.
14. Защита персональных данных работников: теория и практика.
15. Особенности трудового договора с иностранными гражданами.
16. Проблемы разрешения коллизий в трудовом праве.
17. Защита персональных данных работников: теория и практика.
18. Глобализация социальных стандартов в сфере труда.
19. Международные стандарты и трудовое право России (сравнительный аспект)
20. Поощрения по трудовому праву.
21. Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности.
22. Соотношение федерального и регионального законодательства в сфере труда.
23. Пределы осуществления трудовых прав.
24. Экономическое и правовое понятие рабочего времени.
25. Гарантии осуществления трудовых прав.

**Шкала оценивания.**

Оценивание обучающихся в процессе освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной, осуществляется в форме зачета, который предполагает оценивание *уровня освоения содержание дисциплины и сформированность образовательного результата* с помощью устного собеседования в рамках промежуточной аттестации по вопросам и решению ситуационных задач. Итоговая оценка является накопительной суммой баллов текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Итоговая оценка по дисциплине:**

**За 8 семестр**

| № п/п | Вид отчетности | Баллы | Оценка ECTS/балл |
|---|---|---|---|
| **Текущий контроль:** | | | |
| 1. | Работа на практических занятиях: | 12 / 36 | |
| | Опрос | 0,25 -1 | 3/12 |
| | Ситуационные задачи | 0,5-1 | 6/12 |
| | Тестовые | 0,25-1 | 3/12 |
| **Промежуточная аттестация (зачет):** | | | |
| | Зачет | | до 64 |
| | Ответ на теоретический вопрос | от 14 до 32 | от 14 до 32 |
| | Решение и ответ на ситуационную задачу | от 14 до 32 | от 14 до 32 |
| | **Итого:** | | |
| P (Passed) – 100-51 балл – «зачтено»;<br>NP«–» (Not passed) – 50 и менее баллов – «не зачтено». | | | |

**Оценивание обучающегося на зачете по дисциплине:**

| Оценка | Критерии оценки | Результаты обучения |
|---|---|---|
| P (Passed) – «зачтено» (14-64 баллов) | - Ответ на вопросы билета дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, теории трудового права, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный.<br>- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения, составлять проекты правовых документов.<br>- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения, составлять проекты правовых документов не достаточно сформированы.<br>- Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся не до конца использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты, давать | **на уровне знаний:**<br>- знать содержание нормативно-правовых актов и толкования норм права правоприменительными органами по вопроса трудового права;<br>- иметь знания о системе законодательства в области трудового законодательства;<br>- знать негативные последствия нарушения трудовых прав, свобод и законных интересов субъектов деятельности в области трудового права.<br>- знать содержание доктринальных источников по изучаемым вопросам трудового права<br><br>**на уровне умений:**<br>- уметь аналитически осмысливать положения действующего законодательства об осуществлении трудовой деятельности;<br>- давать правовую оценку последствиям нарушения трудовых прав, свобод и законных интересов субъектов трудовой деятельности.<br><br>**на уровне навыков**:<br>- уметь проводить квалификацию действий субъектов трудового права на факт соответствия действующему законодательству<br>- имеет навыки составления юридических документов |

| | | |
|---|---|---|
| | юридические заключения, составлять проекты правовых документов не достаточно сформированы. | |
| NP«−» (Not passed) «не зачтено» - от 0 до 14 баллов | - Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов, обучающийся не умеет толковать нормативные правовые акты, давать юридические заключения и составлять проекты правовых документов. | |

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

К зачету по дисциплине «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

В самом начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины «Актуальные проблемы реализации трудовых прав»;
- перечнем знаний, умений которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение заданий учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» проводится в соответствии с Учебным планом по семестрам – в 8 семестре в виде зачета.

Обучающийся допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполненных работ. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Обучение по дисциплине «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» предполагает контактную форму работы (лекционные, семинарские занятия, а также консультации) и самостоятельную работу обучающихся.

### 5.1. Методические рекомендации по подготовке к лекционным и семинарским занятиям

Дисциплина «Актуальные проблемы реализации трудовых прав» ориентирована на формирование у обучающихся представлений об организационных, научных и методических основах системы трудовых отношений, которые подлежат регулированию институциональным правовым средством (трудовое законодательство) и регулятивными правовыми средствами (локальными актами и договорами).

В связи, с чем предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;
- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме предстоящего лекционного занятия;
- подготовить вопросы, которые предполагается задать лектору по проблеме предстоящей лекции.

Цель семинарских занятий заключается в ознакомлении обучающихся с новыми подходами к исследованию проблемных вопросов реализации трудовых прав. Подготовка к практическим занятиям предполагает проработку ответов на вопросы, предложенные в каждой теме каждого раздела настоящей рабочей программы дисциплины, а также выработку навыков работы с научной юридической литературой и библиографией, справочниками, справочно-правовыми базами. Ряд практических занятий предполагают просмотр проблемных и документальных видеосюжетов, с последующим их обсуждением.

**Рекомендуемые вопросы для самостоятельной подготовки к семинарским занятиям.**

**Тема 1: Понятие «трудовых прав работников и работодателя». Понятие и классификация способов реализации трудовых прав по российскому законодательству.**

1. Факторы, обуславливающие необходимость классификации форм защиты трудовых прав, свобод и интересов
2. Особенности юрисдикционной и неюрисдикционной формы реализации трудовых прав
3. Общее и различное между досудебной и внесудебной формой защиты.
4. Юридически значимые обстоятельства характеризуют добровольную форму защиты и реализации трудовых прав
5. Понятие самозащита трудовых прав, актуальные формы их реализации
6. Обстоятельства, необходимые для признания самозащиты законной
7. Способы защиты профессиональными союзами прав и интересов работников

**Тема 2: Вопросы соотношения гражданско-правовых отношений и трудовых правоотношений.**

**1.** . Соотношение гражданского и трудового законодательства в области регулирования деятельности физических и юридических лиц.

**2.** Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров. Субъекты договоров и их правовой статус.

**3.** Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров.

**4.** Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений.

**5.** Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору.

**6.** Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

**Тема 3: Заемный труд на современном этапе: правовое регулирование и его применение.**

1. Признаки отнесения осуществляемой деятельности к использованию заемного труда отнесения осуществляемой деятельности к использованию заемного труда.

2. Формы заемного труда: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала, их характеристики и особенности.

3. Реализация трудовых прав и гарантий при заемном труде.

**Тема 4: Актуальные проблемы в регулировании дисциплины труда.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения). Поощрения за особые трудовые заслуги.

2. Дисциплинарная ответственность: понятие, ее основные черты и виды. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

3. Другие меры правового воздействия, применяемые трудовой дисциплины (при опоздании на работу, использовании перерывов в работе, не исполнение поручений работодателя и т.д., понятие тяжести совершения проступка, виновности действий работника).

**Тема 5: Особенности правового регулирования материальной и иной ответственности работника и работодателя и их реализация в современных условиях.**

1. Виды ответственности в трудовых отношениях.

2. Возмещение ущерба (его виды), взыскание убытков в трудовом праве: особенности, актуальные вопросы применения на практике.

3. Ответственность при разглашении государственной и коммерческой тайны.

4. Материальная ответственность работника и работодателя: виды, случаи, особенности правового регулирования и реализации на практике.

**Тема 6: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: правовые аспекты и практическая реализация.**

**1.** Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора. Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.

**2.** Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.

**3.** Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон.

**4.** Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (по инициативе работника и соглашению сторон) .

**Тема 7: Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.**

**1.** Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.** Органы государственного надзора и контроля, разграничения е полномочий, функции, правовое регулирование.

**Тема 8: Особенности реализации трудовых прав с иностранным элементом.**

1. Международные соглашения о международной гражданской службе. Внутриорганизационное регулирование труда международных гражданских служащих. Порядок разрешения трудовых споров в рамках международной гражданской службы

2. Общая характеристика правового положения иностранных трудящихся на территории Российской Федерации.

3. Привлечение и использование иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию: критический анализ.

4. Особенности правового положения иностранных трудящихся по международным соглашениям с участием Российской Федерации.

**Тема 9: Примирительные процедуры в трудовых правоотношениях. Процедура медиации.**

1. Формы применения медиации. Медиация в судебной стадии разрешения трудового конфликта.
2. Работа над конфликтом в медиации. Зондирующий стиль инициирования медиации.
3. Предложение медиации. Инструментарий медиатора.
4. Обобщение и резюмирование в медиации. Медиация в трудовых отношениях.
5. Медиативный подход и медиативные технологии.
6. Критерии оценки результата процедуры медиации.

**Тема 10: Особенности защиты трудовых прав во вне судебном порядке.**

1. Внесудебные способы разрешения индивидуального трудового спора.
2. Роль и значение медиаторов в урегулировании трудовых разногласий в современных условиях.
3. Органы разрешения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

**Тема 11: Особенности международного регулирования труда.**

1. Понятие международного трудового права.
2. Цели, задачи и принципы международного трудового права.
3. Предмет международного трудового права.
4. Место международного трудового права в международном публичном и международном частном праве.
5. Предпосылки создания универсальной международной организации в области труда.
6. Значение Деклараций МОТ 1944, 1998, 2008 годов для развития международного трудового права.
7. Источники международно-правового регулирования труда: понятие и классификация. Межгосударственная унификация трудового права. Влияние интеграционных процессов на международно-правовое регулирование труда.
8. Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации. Международная организация труда - специализированное учреждение ООН. Нормотворческая деятельность МОТ.
9. Контрольные процедуры в рамках Европейской социальной Хартии Средства международно-правовой защиты социальных прав Совета Европы: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная хартия. Основные права в области труда: особенности обеспечительного механизма в международном праве.
10. Трудовое право ЕС и его институциональная основа. Компетенция институтов ЕС в сфере труда.
11. Правовое регулирование свободы передвижения лиц в ЕС. Передвижение граждан из третьих стран в ЕС. Правовые средства защиты от дискриминации в области труда.

12. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений в Европейском Союзе. Правовое регулирование коллективных трудовых отношений Правовая регламентация трудовых отношений международных гражданских служащих.

**Тема 12: Особенности разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в судах на примере отдельных категорий дел.**

1. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров при признании гражданско-правовых отношений трудовыми.
2. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров об увольнении и переводах.
3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров об оплате труда.
4. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о материальной ответственности.
5. Особенности рассмотрения споров по отдельной категории работников.
6. Международные правовые акты, закрепляющие право на разрешение трудовых прав и свобод человека.

**5.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач**-

Прежде чем приступить к ответам на поставленные в ситуационных задачах вопросы, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень, как правило, является приблизительным.

При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «АРМ-юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательны ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче несколько вопросов или они предусматривают несколько способов разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в рабочей программе.

## 6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Основная литература.

1. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94174.html;
2. Павлищева, Н. А. Трудовое право : учебник для СПО / Н. А. Павлищева. — Саратов : Профобразование, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 458 с. — ISBN 978-5-4486-0489-8, 978-5-4488-0222-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/79442.html;

**6.2. Дополнительная литература.**

1. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.1 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 662 с. — ISBN 978-5-907100-87-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94560.html;

2. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.2 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 660 с. — ISBN 978-5-907100-88-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94561.html;

3. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко, Л. В. Прохорова, О. В. Каурова [и др.] ; под редакцией Н. Б. Починок. — Москва : Русайнс, 2017. — 120 с. — ISBN 978-5-4365-1045-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/78873.html;

4. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/85259.html;

**6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

1. Вышеславова, Т. Ф. Разрешение трудовых споров : практикум / Т. Ф. Вышеславова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 108 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/69430.html;

2. Гужова, О. А. Управление трудовыми ресурсами и нормирование труда в строительстве и городском хозяйстве : учебно-методическое пособие / О. А. Гужова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 192 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/90967.html;

3. Киселева, Л. С. Трудовой потенциал населения современной России : монография / Л. С. Киселева, В. Г. Зарубин, В. А. Семенов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 99 с. — ISBN 978-5-4497-0501-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/94001.html;

4. Сапфирова, А. А. Трудовые споры в России : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А. А. Сапфирова, В. В. Волкова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 87 с. — ISBN 978-5-238-02742-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/81697.html;

5. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учебное пособие для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / К. К. Гасанов, Е. В. Чупрова, Н. Д. Эриашвили [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 159 с. — ISBN 978-5-238-02922-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/71143.html;

**6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018);

7. Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549-ФЗ, с изменениями вступающими в силу с 27 июня 2019 г.);

8. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 27.12.2018 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019);

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(в ред. от 11 декабря 2018 г. N 461-ФЗ);

**6.5. Интернет-ресурсы.**

1. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ – базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;

2. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;

3. http://www.scopus.com/ - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;

4. http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;

5. http://www.gov.ru – сервер федеральных и региональных органов государственной власти;

6. http://www.rg.ru - Официальный сайт газеты «Российская газета»;

7. http://regulation.gov.ru/index.html - Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения;

8. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет-портал правовой информации

9. http://diss.rsl.ru Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.

10. www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.

11. http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

12. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ.

13. http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации;

14. www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

**6.6. Иные источники.**

1. Постановление Конституционного суда РФ от 28 ноября 2019 г. N 37-П по делу о проверке конституционности частей пятой и шестой статьи 370 трудового кодекса российской федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Хмелевских //http://www.ksrf.ru/ru

2. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована Российской Федерацией// https://rg.ru/2010/07/07/konvencia-dok.html/;

3. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018)// http://www.vsrf.ru/documents/own;

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”// http://www.vsrf.ru/documents/own;

5. 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"// http://www.vsrf.ru/documents/own;

6. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)// http://www.vsrf.ru/documents/own;

7. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)// http://www.vsrf.ru/documents/own;

8. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) // http://www.vsrf.ru/documents/own;

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, 23 лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних”// http://www.vsrf.ru/documents/own;

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// http://www.vsrf.ru/documents/own;

11. ВС РФ: отсутствие надлежащего оформления дистанционной работы не меняет ее характера // https://www.garant.ru/news/1301636/.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».