

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:22:51
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2b7451f035

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

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Актуальные проблемы российского трудового права»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

РАЗРАБОТЧИК:	Трудовое право
КАФЕДРА	
АВТОР (Ы):	Сухарев Александр Евгеньевич, доцент, кандидат юридических наук, доцент, Серова Алена Вадимовна, кандидат юридический наук, старший преподаватель

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления и комплексных знаний об актуальных проблемах российского трудового права, эволюции данной отрасли права и базовых отраслевых юридических категорий, соотношения общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда и основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, спорных вопросах нормотворческой и правоприменительной практики; получение магистрантами теоретических знаний и практических умений и навыков по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда с учетом эволюции предмета, метода и базовых отраслевых юридических категорий трудового права, а также спорных вопросов нормотворческой и правоприменительной практики.

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

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН для очной формы обучения

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Эволюция предмета и метода трудового права	4	7	20	31
2	Тема 2. Проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей трудового права	3	6	19	28
3	Тема 3. Принципы трудового права	3	6	19	28
4	Тема 4. Эволюция российского трудового законодательства	3	7	19	29
5	Тема 5. Междисциплинарное взаимодействие трудового права и иных отраслей права	3	6	19	28
	ВСЕГО:	16	32	96	144

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тип задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Формулировка профессиональной компетенции	Код индикатора	Формулировка индикатора	Результаты обучения
экспертно-аналитический	Правовой анализ и экспертиза	ПК-6	Способен осуществлять правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом	ИПК-6.2	Готовит юридические заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя	Знания: магистрант знает способы составления юридических заключений по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя, их структуру и содержание. Умения: магистрант может определить средства и приемы, необходимые для подготовки конкретного юридического заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя. Навыки: магистрант владеет навыками разработки (составления) проекта юридического заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя.
				ИПК-6.3	Осуществляет анализ и обобщение практики применения трудового и социального законодательства готовит соответствующие предложения по их	Знания: магистрант характеризует процесс применения трудового и социального законодательства в РФ (на примерах правовых позиций Конституционного суда РФ и Верховного суда РФ, судебных постановлений судов общей юрисдикции и арбитражных судов,

				<p>совершенствованию</p>	<p>актов применения права органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ, органов местного самоуправления); знает сложившуюся практику применения трудового и социального законодательства и ее значение для дальнейшего развития трудового и социального законодательства.</p> <p>Умения: магистрант может сравнивать и обобщать содержание актов применения права трудового и социального законодательства в РФ и определять на основе проведенных им сравнения и обобщения средства и приемы юридической техники, необходимые для дальнейшего развития трудового и социального законодательства.</p> <p>Навыки: магистрант владеет навыками систематизации практики применения трудового и социального законодательства, выявления её правовых последствий для нормотворческой и правоприменительной деятельности и формирования на её основе предложений по дальнейшему развитию трудового и социального законодательства.</p>
--	--	--	--	--------------------------	---

<p>консультационный</p>	<p>Консультирование по правовым вопросам</p>	<p>ПК-7</p>	<p>Способен проводить консультирование по правовым вопросам</p>	<p>ИПК-7.1</p>	<p>Осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права</p>	<p>Знания: магистрант знает теоретические и прикладные проблемы, возникающие при соблюдении социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права, по которым необходимо консультировать работодателей и работников. Умения: магистрант может идентифицировать и анализировать теоретические и прикладные проблемы, возникающие при соблюдении социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права, по которым необходимо консультировать работодателей и работников. Умения: магистрант может идентифицировать и анализировать теоретические и прикладные проблемы, возникающие при соблюдении социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права, может</p>
--------------------------------	--	-------------	---	----------------	---	--

					<p>объяснить возможные варианты их решения при осуществлении консультирования работодателей и работников.</p>
--	--	--	--	--	---

Навыки: магистрант владеет навыками выявления теоретических и прикладных проблем, возникающих при осуществлении консультирования работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права, поиска и/или предложения собственных вариантов их решения.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Эволюция предмета и метода трудового права.

1. Общая характеристика законодательства о труде Союза ССР и РСФСР до перестройки. Проблемы, возникшие перед законодателем по регулированию трудовых отношений с началом перестройки. Разрешение данных проблем в основных моделях правовой организации труда, сформировавшихся в трудовом законодательстве Союза ССР, РСФСР и РФ.

2. Изменения в предмете и методе трудового права с началом перестройки, изменение соотношения нормативного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

3. Эволюция «базовой» отраслевой юридической категории – трудовой договор. Её соотношение с категорией – контракт. Правовая идеология категории – контракт в отраслевой юридической науке.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте эволюцию российского трудового права с начала перестройки по настоящее время и основные модели правовой организации труда, сформировавшиеся в трудовом законодательстве Союза ССР, РСФСР и РФ.

2. Какие основные изменения в предмете и методе трудового права произошли с начала перестройки по настоящее время?

3. Как развивалась эволюция «базовой» отраслевой юридической категории трудового права – трудовой договор в национальном законодательстве о труде с начала перестройки по настоящее время?

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Проведите сравнительно правовой анализ признаков трудовых отношений в Кодексе законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 г. и в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 г.

2. Проведите сравнительно правовой анализ признаков трудовых отношений в Кодексе законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 г. и в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 г.

3. Проведите сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений членов кооперативов в Законе СССР от 26.05.1988 N 8998-XI "О кооперации в СССР" и в Федеральном законе "О производственных кооперативах" от 08.05.1996 N 41-ФЗ.

Примерные задания для практических занятий:

1). Определите, существуют ли отличия в методе правового регулирования трудовых отношений следующих категорий работников:

а) члена производственного кооператива;

б) работника закрытого акционерного общества работников (народного предприятия);

в) руководителя государственного унитарного предприятия;

г) работника общества с ограниченной ответственностью;

д) работника общества с ограниченной ответственностью, одновременно являющегося его участником;

е) работника унитарного государственного предприятия;

и) наёмного работника производственного кооператива;

й) руководителя публичного акционерного общества.

2. В письме министерства Свердловской области, направленном руководителю государственного автономного учреждения Свердловской области, содержалось требование – представить информацию о планируемом количестве работников, заключивших «эффективный контракт» в 2014-2018 г. На совещании, проведенном руководителем государственного автономного учреждения с целью обеспечить исполнение данного письма, юристконсульт учреждения заявил, что нормы института трудового договора, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации, не содержат категорий контракта и эффективного контракта. Однако, термин «эффективный контракт» содержится в разделе IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р и используется следующим образом:

«Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования».

Проведите сравнительно-правовой анализ определения трудового договора, содержащегося в ст. 56 ТК РФ, и определения эффективного контракта, предусмотренного разделом IV указанной Программы. Соответствует ли, по Вашему мнению, понятие эффективного контракта понятию трудового договора? Можно ли, по Вашему мнению, рассматривать эффективный контракт как юридическую категорию института трудового договора? Могут ли, с Вашей точки зрения, в подзаконных нормативных актах использоваться понятия, термины, категории, не характерные для норм тех или иных институтов общей, особенной и специальной частей трудового права, содержащихся в ТК РФ?

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 08.05.1996 N 41-ФЗ "О производственных кооперативах" // СЗ РФ 13.05.1996. N 20, ст. 2321.
3. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" // СЗ РФ. 27.07.1998. № 30, ст. 3611.
4. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 02.12.2002, N 48, ст. 4746.
5. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 16.02.1998, N 7, ст. 785.
6. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 01.01.1996, N 1, ст.1.

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

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. N 50.

2. Закон СССР от 26.05.1988 N 8998-XI "О кооперации в СССР" // СР СССР. т. 5, с. 6-34-10.

3. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде от 23.11.1989 N 810-1 // СЗ СССР. т. 2, с. 50-7.

4. Закон РСФСР от 25.12.1990 N 445-1 "О предприятиях и предпринимательской деятельности" // Ведомости СНД и ВС РСФСР/ 27.12.1990, N 30, ст. 418.

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

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // Российская газета. 2015. 10 июня.

Тема 2. Проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей трудового права.

1. «Микро» и «макро» структура российского трудового права. Общая характеристика содержания общей, особенной и специальной частей российского трудового права. Приоритет норм общей части по отношению к нормам особенной и специальной частей. Необходимость учета данного приоритета общей части в нормотворческой и правоприменительной деятельности. Системные противоречия в правовом регулировании трудовых отношений – как результат не учета законодателем содержания норм общей части при формировании содержания норм особенной и специальной частей.

2. Соотношение норм особенной и специальной частей в нормотворческой и правоприменительной деятельности.

3. Взаимосвязь проблем: структуры системы российского трудового права; единства и дифференциации законодательства о труде; запрета дискриминации в сфере труда (теоретические и практические аспекты).

Вопросы для самоконтроля:

1. Как соотносятся нормы общей, особенной и специальной частей российского трудового права.
2. Каким образом нормы общей части трудового права влияют на формирование норм особенной и специальной частей трудового права?
3. Встречаются ли противоречия в содержании норм общей, особенной и специальной частей трудового права?
4. Как взаимосвязаны категории запрета дискриминации в сфере труда и дифференциации законодательства о труде?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте схему взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей трудового права, закрепленных в статьях ТК РФ;
2. Приведите примеры приоритета норм общей части трудового права по отношению нормам особенной и специальной частей трудового права на основании анализа содержания ТК РФ и иных федеральных законов.
3. Приведите примеры взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей трудового права
4. Встречаются ли противоречия в содержании норм общей, особенной и специальной частей трудового права?
5. Определите случаи дифференцированного правового регулирования трудовых отношений как исключения из дискриминации в сфере труда на основании анализа содержания ТК РФ и иных федеральных законов.

Примерные задания для практических занятий:

1. Ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ предусматривает: «В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса)».

Проведите сравнительно-правовой анализ содержания данной нормы специальной части трудового права с содержанием общей части трудового права: основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. П.2 ч. 2 ст. 113 ТК РФ допускает привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

Определите, противоречит ли содержание указанной нормы особенной части трудового права основному принципу правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений – запрещению принудительного труда, предусмотренному ст. 2 и ст.4 ТК РФ?

3. Трудовой договор, заключенный с директором муниципального бюджетного учреждения Расторгуевой, был прекращен работодателем с указанием основания прекращения – в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. Расторгуева обратилась с исковым заявлением о восстановлении на работе, указав в нём, что работодатель, по её мнению, злоупотребил правом на расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, так как не указал в распоряжении о прекращении с ней трудового договора конкретных причин, послуживших основанием его прекращения, и также не действовал в интересах муниципального бюджетного учреждения, не учитывал её опыт работы и высокие деловые качества. Кроме того, Расторгуева отметила, что она в прошлом неоднократно привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности. Все ранее наложенные дисциплинарные взыскания кроме одного были отменены судом, включая предыдущее дисциплинарное увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ст. 81 ТК РФ. По мнению Расторгуевой, это означает нарушение работодателем общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, дискриминацию трудовых прав работника, а так же то, что работодатель действовал без учета деловых качеств работника, произвольно, не содействуя реализации цели обеспечения наиболее эффективной

деятельности учреждения и распоряжения закрепленным за ним имуществом. Все это, по мнению работника, также доказывает противоправность прекращения с ней трудового договора по указанному основанию.

Представитель работодателя заявил в суде, что считает увольнение Расторгуевой правомерным, так как действующее законодательство не требует ссылки на конкретные обстоятельства, послужившие основанием увольнения, при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ. Представитель работодателя отрицал какую-либо связь между предыдущим увольнением Расторгуевой по основанию, предусмотренному п. 5 ст. 81 ТК РФ, и настоящим увольнением. Он также обратил внимание суда на право работодателя на принятие необходимых кадровых решений (на подбор и расстановку кадров), в данном случае, - подбор нового руководителя организации с учетом его деловых качеств, устраивающих работодателя.

Дайте правовую оценку позиций сторон с обращением к национальному законодательству о труде и общепризнанным принципам и нормам международного трудового права, общим и специальным нормам трудового права. Разрешите трудовой спор.

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" // СЗ РФ. 27.07.1998. № 30, ст. 3611.
3. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 02.12.2002, N 48, ст. 4746.
4. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 16.02.1998, N 7, ст. 785.
5. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 01.01.1996, N 1, ст.1.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" // Российская газета. 2015. 10 июня.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета. 2014. 2 февраля
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // Российская газета. 2018. 6 июня.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017).
2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Тема 3. Принципы трудового права.

1. Понятие, виды и значение принципов права как его основных нормативно-руководящих начал.
2. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Их значение для формирования правовой идеологии отрасли трудового права.
3. Соотношение и взаимодействие основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда.
4. Значение основных принципов трудового права для нормотворческой и правоприменительной практики.
5. Свобода труда как один из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
6. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
7. Запрещение принудительного труда как один из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
8. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как один из принципов регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений

Вопросы для самоконтроля:

1. Какое значение принципы права имеют в системе права, какие виды принципов права существуют?
2. Охарактеризуйте систему основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, их значение для нормотворчества и правоприменительной деятельности.
3. Как соотносятся основные принципы трудового права и общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере труда?
4. Определите содержание основного принципа трудового права: свобода труда.
5. Определите содержание основного принципа трудового права: запрещения дискриминации в сфере труда.
6. Определите содержание основного принципа трудового права: запрещения дискриминации в сфере труда.
7. Определите содержание основного принципа трудового права: обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Задания для самостоятельной работы студента по теме.

1. Обоснуйте нарушение принципа запрета дискриминации в сфере труда в случае необоснованного отказа в приеме на работу по основаниям не связанным с деловыми качествами работника.
2. Может ли работодатель, исходя из права на установление системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в локальных нормативных актах, предусмотреть различные должностные оклады по двум одинаковым должностям (штатным единицам)?
3. Определите, какими нормами особенной части трудового права, обеспечивается реализация основного принципа трудового права – свобода труда?

4. Опишите, как и в каких типовых ситуациях в правоприменительной практике Вы будете ссылаться основной принцип трудового права – обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Примерные задания для практических занятий:

1. Ст. 13 Федерального закона "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" от 19.07.1998 N 115-ФЗ предусматривает то, что размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за тот же период.

Оцените данную норму с учетом содержания основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и иных норм ТК РФ, обеспечивающих их реализацию.

2. Вахтер организации-работодателя написал докладную, в которой описал грубое обращение с ним (включая нецензурную лексику), допущенное заместителем директора по кадрам, после напоминания вахтера о необходимости сдать ключи от кабинета заместителя директора на вахту при уходе с работы в соответствии с локальным нормативным актом, принятым в организации. Вахтер просил привлечь заместителя директора к дисциплинарной ответственности. Факт грубого обращения заместителя директора с вахтером подтвердили два других сотрудника организации, также уходивших с работы в это же время. Директор признал факт недостойного поведения своего заместителя, нарушающего общепринятые нормы морали, но отказался проводить дисциплинарное производство и привлекать заместителя директора к дисциплинарной ответственности, мотивировав это тем, что работодатель может возлагать на работника дисциплинарную ответственность лишь за неисполнение или ненадлежащее исполнение последним возложенных на него трудовых обязанностей. По мнению директора, неэтичные действия заместителя директора по отношению к вахтеру не могут влечь за собой применение к нему отраслевой (дисциплинарной) юридической ответственности, так как не связаны с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

Дайте правовую оценку позиции вахтера и директора организации на основе национального законодательства о труде и источников международного трудового права с обращениям к общепризнанным принципам и нормам в сфере труда и основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

2. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. N 238, 1998. 16 декабря.

3. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448.

4. Конвенция N 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) "Относительно принудительного или обязательного труда" (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. N 13. Ст. 279.

5. Конвенция № 105 Международной Организации Труда «Об упразднении принудительного труда» (принята в г. Женеве 25.06.1957 г.) // СЗ РФ.2001. № 50. Ст. 4649.
6. Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. N 4. С. 17 – 67.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апреля.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976, N 17, ст. 291.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод" (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 24.06.2013) (вместе с "Протоколом [N 1]" (Подписан в г. Париже 20.03.1952), "Протоколом N 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней" (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963) // СЗ РФ. N 2, ст. 163.

Тема 4. Эволюция российского трудового законодательства.

1. Концептуальные новации Трудового Кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года по сравнению с прежним законодательством о труде. Новый Трудовой Кодекс Российской Федерации как итог развития национального законодательства о труде при осуществлении экономических и политических реформ в России конце XX и начале XXI веков.
2. Иное, по сравнению с прежним законодательством о труде, определение сферы действия трудового законодательства (легальное закрепление ТК РФ наиболее обобщенного подразделения отношений, входящих в предмет трудового права, на трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми; возможность применения трудового законодательства к иным отношениям, связанным с использованием личного труда).
3. Определение и формальное закрепление приоритетного юридического значения Трудового Кодекса РФ в системе трудового законодательства.
4. Определение соотношения и детальное разграничение полномочий РФ и субъектов РФ в регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
5. Изменение порядка принятия дифференцированных норм трудового права и появлении новых видов дифференциации в законодательстве о труде. Официальное закрепление на уровне Кодекса нового для трудового права вида источников - актов о труде органов местного самоуправления
6. Более четкое определении роли международных договоров с участием РФ в системе источников трудового права, а также в закреплении помимо международных договоров с участием РФ общепризнанных принципов и норм международного права как составной части правовой системы Российской Федерации.
7. Детальная характеристика в национальном законодательстве о труде с учетом международно-правовых стандартов в сфере труда основных принципов трудового права с приданием части этих принципов непосредственного регулятивного значения.

8. Изменения взаимодействия работодателей, профессиональных союзов и коллективов работников в организации труда (лишение профессиональных союзов «избыточных полномочий», которые по своей природе всегда должны были относиться либо к полномочиям работодателя, либо самого работника; переход от характерного для прежнего законодательства согласования многих действий работодателя с выборным профсоюзным органом преимущественно к учету его мнения (и мнению коллектива работников) при разрешении большинства вопросов организации труда).

9. Детальное определение социального партнерства и регулирование отношений по социальному партнерству.

10. Качественное развитие индивидуально-договорного правового регулирования трудовых отношений (формирование более широкого перечня обязательных условий трудового договора с большей свободой сторон по определению их содержания; повышение для сторон договора возможностей его расторжения по инициативе одной из сторон).

Вопросы для самоконтроля:

1. Определите главные концептуальные новации нового ТК РФ по сравнению с прежним законодательством о труде.

2. В чём проявилось изменение определения сферы действия законодательства о труде в новом ТК РФ?

3. Каким образом определяется приоритетное значение ТК РФ в системе законодательства о труде?

4. Как разграничиваются полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?

5. Какие нормативные акты могут содержать специальные (дифференцированные) нормы трудового права?

6. Как определяется соотношение национального законодательства о труде и источников международного права в сфере труда?

7. Определите качественные изменения во взаимодействии работодателей, профессиональных союзов и трудовых коллективов в организации труда.

8. Определите качественные изменения в правовом индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Дайте юридическую оценку содержания п. 32 ст. 8 Закона Свердловской области : «Правительство Свердловской области в сфере управления государственной собственностью Свердловской области: ... 32) назначает и освобождает от должности руководителей государственных унитарных предприятий Свердловской области», - с учетом разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Проведите сравнительно-правовой анализ содержания ч. 1 ст. 276 ТК РФ: «Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)», - и содержания п. 2 ст. 21 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" от 14.11.2002 N 161-ФЗ: «Руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать

должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках». Какая из указанных юридических норм обладает приоритетом при регулировании внешнего совместительства руководителя государственного унитарного предприятия?

3. Приведите примеры специальных (дифференцированных) норм в нормативных актах: федерального уровня; субъектов федерации; органов местного самоуправления; коллективных договорах; локальных нормативных актах.

Примерные задания для практических занятий:

1. Ч. 4 ст. 135 ТК РФ предусматривает: «Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников». П. 3 ст. 11 предусматривает: «Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях».

Может ли, по Вашему мнению, работодатель принять локальный нормативный акт, устанавливающий системы оплаты труда работников, и, если может, должен ли он принять его по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?

2. Проанализируйте Решение Верховного Суда РФ от 27 апреля 2017 г. N АКПИ17-144 (приведено ниже из <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71611874/>) Дайте юридическую оценку содержанию спора, позициям сторон, выводам Верховного Суда РФ. Особое внимание уделите иерархии подзаконных нормативных актов, на которые ссылается Верховный Суд РФ, в системе источников трудового права. Примечание. Простое переписывание содержания решения суда положительно оцениваться не будет.

Решение Верховного Суда РФ от 27 апреля 2017 г. N АКПИ17-144

7 июля 2017

Именем Российской Федерации

Верховный Суд Российской Федерации в составе:

судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М.

при секретаре Сибиле Г.В.

с участием прокурора Степановой Л.Е.,

рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело по административным исковым заявлениям Кулифеева Е.А., Путятин Ю.Ю. Жданова С.А. и Шумкова В.В. о признании частично недействующими подпункта "б" пункта 26 и

подпункта "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2005 г. N 796, установил:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2005 г. N 796 (далее - Приказ N 796), утвержден Перечень медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой (далее - Перечень медицинских противопоказаний). Нормативный правовой акт 3 февраля 2006 г. зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации, N 7442, 27 февраля 2006 г. опубликован в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.

Перечень медицинских противопоказаний представлен в виде таблицы, в которой графа 2 содержит указание на наименование болезней, степень нарушения функции организма, при наличии которых противопоказана работа, непосредственно связанная с движением поездов и маневровой работой.

Группы профессий и должностей, работа в которых противопоказана, приведены в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 1999 г. N 1020 (далее - Перечень профессий и должностей) (сноска 1), в графе 3 - для поступающих на работу впервые, в графе 4 - для работающих по этим профессиям и должностям.

Перечень профессий и должностей содержит шесть групп работников.

Подпункт "б" пункта 26 и подпункт "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний в графе 4 содержат ссылки на Перечень профессий и должностей в виде многозначного номера 1.1.1.

Кулифеев Е.А., Путятин Ю.Ю., Жданов С.А. и Шумков В.В. обратились в Верховный Суд Российской Федерации с административными исковыми заявлениями о признании недействующими графы 4 подпункта "б" пункта 26 и подпункта "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний, ссылаясь на их противоречие в оспариваемой части Перечню профессий и должностей, в котором отсутствует группа с цифровым обозначением 1.1.1, в связи с чем не представляется возможным определить, какие именно профессии и должности имеют указанный порядковый номер. По мнению административных истцов, оспариваемые положения нарушают их трудовые права и законные интересы, предусмотренные статьей 37 Конституции Российской Федерации, статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации, и право на предоставление работы в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами, закрепленное статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

В обоснование заявленного требования административные истцы указали на то, что они были отстранены от выполняемой работы в соответствии с медицинским заключением о наличии у них противопоказаний к работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, со ссылкой на оспариваемые нормы.

В судебном заседании представители административных истцов Помазкин В.М. и Сухарев А.Е. поддержали заявленные требования, просили их удовлетворить.

Министерство здравоохранения Российской Федерации (далее - Минздрав России) в письменных возражениях указало, что Перечень медицинских противопоказаний издан федеральным органом исполнительной власти в пределах его компетенции, в оспариваемых нормах содержится техническая ошибка в нумерации группы профессий и должностей: вместо I группы "Работники группы машинистов, водителей и их помощников" указано цифровое обозначение 1.1.1. Наличие технической ошибки не свидетельствует о противоречии оспариваемых пунктов действующему законодательству Российской Федерации и не нарушает права административных истцов, что также подтверждается и правоприменительной практикой.

Представитель Минздрава России Андре А.А. в судебном заседании поддержал изложенную в письменных возражениях позицию и просил отказать в удовлетворении административного иска.

Министерство юстиции Российской Федерации (далее - Минюст России) в письменном отзыве указало, что Перечень профессий и должностей имеет римскую нумерацию, пункты и подпункты не содержит.

В судебном заседании представитель Минюста России Максотов Р.А. поддержал требования административных истцов.

Выслушав объяснения сторон, проверив оспариваемые положения на соответствие нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу, исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Степановой Л.Е., полагавшей, что административные иски подлежат удовлетворению, Верховный Суд Российской Федерации находит заявленные требования подлежащими удовлетворению.

Подпунктом 5.2.7 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (утратило силу в связи с изданием постановления Правительства Российской Федерации от 28 июня 2012 г. N 655), Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации были предоставлены полномочия по изданию перечня медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

В настоящее время полномочия по утверждению перечня медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ предоставлены Минздраву России в соответствии с подпунктом 5.2.87 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 608.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, осуществляя предоставленные ему полномочия, Приказом N 796 утвердило Перечень медицинских противопоказаний.

Таким образом, оспариваемый нормативный правовой акт издан компетентным органом в установленном законом порядке.

Подпункт "б" пункта 26 и подпункт "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний в графе 4 содержат цифровое обозначение 1.1.1, относящееся согласно сноске 1 к Перечню профессий и должностей.

В Перечне профессий и должностей приведены шесть групп профессий и должностей, имеющих нумерацию римскими цифрами, при этом обозначение 1.1.1 в нем отсутствует.

С учетом изложенного суд приходит к выводу о том, что подпункт "б" пункта 26 и подпункта "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний в оспариваемой части противоречат нормативным правовым актам большей юридической силы, а также порождают правовую неопределенность в применении на практике, в связи с чем в соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 215 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации подлежат признанию не действующими в указанной части со дня вступления решения в законную силу, так как до вынесения решения оспариваемый акт применялся.

Согласно части 4 статьи 216 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации в случае, если в связи с признанием судом нормативного правового акта не действующим полностью или в части выявлена недостаточная правовая урегулированность административных и иных публичных правоотношений, которая может повлечь за собой нарушение прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, суд вправе возложить на орган государственной власти, орган местного самоуправления, иной орган, уполномоченную организацию или должностное лицо, принявшие оспариваемый нормативный правовой акт, обязанность принять новый нормативный правовой акт, заменяющий нормативный правовой акт, признанный не действующим полностью или в части.

Отсутствие норм, определяющих группы профессий и должностей, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, противопоказанной при наличии болезней и степени нарушения функции организма, поименованных в Перечне медицинских противопоказаний, создает угрозу как для здоровья лиц, работающих по указанным профессиям и должностям, так и для безопасности неопределенного круга лиц в случае допуска к данной работе лиц, имеющих к ней медицинские противопоказания, в связи с чем суд считает необходимым возложить на Минздрав России обязанность принять новый нормативный правовой акт, заменяющий признанный не действующим в части.

Руководствуясь статьями 175-180, 215 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации решил:

административное исковое заявление Кулифеева Е.А., Путятин Ю.Ю., Жданова С. и Шумкова В.В. удовлетворить.

Признать не действующими со дня вступления решения в законную силу подпункт "б" пункта 26 и подпункт "в" пункта 28 Перечня медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2005 г. N 796, в той части, в которой данные подпункты в графе 4, указывающей на группы профессий и должностей, работа в которых противопоказана, содержат цифровое обозначение 1.1.1.

Возложить на Министерство здравоохранения Российской Федерации обязанность принять новый нормативный правовой акт, заменяющий признанный не действующим в части.

Решение может быть обжаловано в Апелляционную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Судья Верховного Суда Российской Федерации А.М. Назарова

3. Проведите сравнительно правовой анализ содержания ст. 252 ТК РФ в редакции от 30 июня 2006 г.: «Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных», - с содержанием ст. 252 ТК РФ в редакции от 09.05.2005 г.: «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами». Определите, в чём выразилось изменение подхода законодателя к определению источников трудового права, устанавливающих специальные (дифференцированные) нормы трудового права? Поясните, в чем, по Вашему мнению, заключаются причины указанных изменений в редакции ст. 252 ТК РФ?

4. Охарактеризуйте иерархию источников трудового права, содержащих специальные (дифференцированные) нормы трудового права, и пределы дифференциации в сфере труда, которые следуют из современной редакции ст. 252 ТК РФ (с учетом содержания ст. 5 и ст. 6 ТК РФ).

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" // СЗ РФ. 27.07.1998. № 30, ст. 3611.
3. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 02.12.2002, N 48, ст. 4746.
4. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 16.02.1998, N 7, ст. 785.
5. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 01.01.1996, N 1, ст.1.
6. Федеральный закон "Об автономных учреждениях" от 03.11.2006 N 174-ФЗ // СЗ РФ. 6.11.2006, N 45, ст. 4626.
7. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ "О связи" // СЗ РФ. 14.07.2003, N 28, ст. 2895.
8. Федеральный закон "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" от 10.01.2003 N 17-ФЗ // СЗ РФ. 13.01.2003, N 2, ст. 169.
9. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "Об образовании в Российской Федерации" // СЗ РФ. 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598.

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

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. N 50, ст. 1007.

2. Федеральный закон "О коммерческой тайне" от 29.07.2004 N 98-ФЗ // СЗ РФ. 09.08.2004, N 32, ст. 3283.

3. 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" // Российская газета. 2015. 10 июня.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // СЗ РФ. 28.03.2005, N 13, ст. 1209.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета. 2006. 29 ноября.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // Российская газета. 2018. 6 июня.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

8. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

9. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. N 4, апрель.

Тема 5. Междисциплинарное взаимодействие трудового права и иных отраслей права

1. Проблемы разграничения трудовых отношений и гражданско-правовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, связанного с использованием личного труда.

2. Проблемы разграничения трудовых отношений и корпоративных отношений, связанных с управлением процессом совместного труда в корпоративной организации.

3. Взаимодействие законодательства о труде, о государственной службе и муниципальной службе в регулировании трудовых (служебных) отношений государственных и муниципальных служащих.

4. Взаимодействие гражданско-правового статуса единоличного исполнительного органа юридического лица и трудо-правового статуса руководителя организации.

5. Нарушение трудового законодательства как основания возложения на организацию и её руководящих работников (должностных лиц) административной ответственности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите признаки трудовых отношений, по которым можно разграничить трудовые отношения и гражданско-правовые отношения, на основании гражданско-правового договора, связанного с использованием личного труда.

2. Какие виды отношений будут регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в корпоративной организации?

3. Возможно ли совместное применение норм трудового законодательства, законодательства о государственной службе и муниципальной службе в регулировании трудовых (служебных) отношений государственных и муниципальных служащих?

4. Назовите юридические нормы и их источники, регулирующие материальную (имущественную) ответственность руководителя организации.

5. Можно ли рассматривать привлечение юридического лица (организации) к административной ответственности за нарушение трудового законодательства как ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей руководителем данного юридического лица и основание для его привлечения к дисциплинарной ответственности?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Проанализируйте правовую позицию Верховного Суда РФ по наличию признаков трудовых отношений: «...суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года)».

Какое значение указанная правовая позиция Верховного Суда РФ имеет для: а) – признания работника, фактически допущенного до работы работодателем (его уполномоченным представителем) без оформления трудового договора в письменной форме и без издания приказа о приёме на работу, находящимся в трудовых отношениях с работодателем; б) признания отношений, возникших на основании гражданского правового договора подряда (или возмездного оказания услуг) трудовыми отношениями?

2. Дайте оценку правомерности и оцените правовые последствия издания руководителем корпоративной организации приказа о начислении и выплате премии, обусловленной системой оплаты труда, с точки зрения трудового и корпоративного права. При выполнении данного задания, особое внимание уделите ответу на вопрос - какие отношения возникают в указанном случае издания приказа и какими отраслями права они регулируются?

3. Определите юридические нормы и укажите их источники, которые должны применяться при расторжении служебного контракта по соглашению сторон. При выполнении данного задания, особое внимание уделите ответу на вопрос – возможно ли в указанном случае применение не только юридических норм законодательства о государственной гражданской службе, но и юридических норм трудового законодательства?

4. Проведите сравнительно правовой анализ содержания ст. 277 ТК РФ и ст. 53.1 ГК РФ. Возможно ли, по Вашему мнению, их совместное применение?

5. Проведите сравнительно правовой анализ ч. 7 ст. 11 ТК РФ: «На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе», - и ст. 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе»: «Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом». Какая из указанных юридических норм обладает, по Вашему мнению, юридическим приоритетом?

Примерные задания для практических занятий:

1. Иванова работала в местной администрации (исполнительно-распорядительном органе муниципального образования) на должности муниципального служащего в течение ряда лет. Затем она уведомила Главу местной администрации о том, что по семейным обстоятельствам не может находиться на рабочем месте в течение всего рабочего времени. Глава местной администрации предложил ей заключить гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг и продолжать выполнять свои обязанности по данному договору в удобное для нее время. Всего было заключено несколько гражданско-правовых договоров аналогичных по содержанию, по которым она выполняла обязанности исполнителя в течение двух лет. Через некоторое время Иванова заявила местной администрации, что она находится с нею в фактических трудовых отношениях и ее права как работника ущемлены. Через некоторое время она обратилось с иском в суд к местной администрации о применении трудового законодательства к отношениям, связанным с использованием личного труда и возникшим на основе гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами и возникших на их основании отношений трудовыми отношениями, о признании Ивановой, как исполнителя по гражданско-правовым договорам, работником со дня её фактического допущения до исполнения

обязанностей по первому из заключенных с ней гражданско-правовых договоров, и о внесении изменений в трудовую книжку.

Ответьте на следующие вопросы. Насколько обоснованны требования Ивановой? В каких общественных отношениях Иванова находилась с местной администрацией? Какие правовые нормы регулируют данные отношения? На какие юридически значимые обстоятельства должен обратить внимание суд при разрешении данного спора? Возможно ли в сложившихся обстоятельства признание местной администрацией отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми на основании заявления Ивановой в местную администрацию без её обращения в суд с исковым заявлением.

2. Группа акционеров акционерного общества работников обратились с косвенным иском в пользу юридического лица к Кондратьеву А.Н., бывшему руководителю акционерного общества, о возмещении убытков (ущерба), причиненного им незаконной выплатой премии по итогам работы за год по приказу руководителя с превышением его полномочий, без одобрения наблюдательного совета юридического лица, которое требовалось согласно положению об оплате труда. Кондратьев А.Н. с исковыми требованиями не согласился, обратив внимание суда на следующие обстоятельства:

- премия по итогам работы за год предусмотрена положением об оплате труда, показатели премирования были достигнуты, условия премирования соблюдены;

- приказ о начислении и выплате премии по итогам работы за год относится к управлению текущей деятельностью акционерного общества, которое осуществляет единоличный исполнительный орган юридического лица;

- на заседании наблюдательного совета руководитель акционерного общества работников предоставлял информацию о необходимости начисления и выплаты премии работникам по итогам работы за год, каких-либо возражений со стороны членов наблюдательного совета не поступило;

- на ежегодном собрании акционеров большинством голосов был утвержден годовой бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и об убытках общества, распределение прибыли и убытков общества по результатам финансового года (в нём была учтена премия по итогам работы за год);

- всем работникам-акционерам премия по итогам работы за год была выплачена в том числе и тем, которые обратились с иском о возмещении убытков (ущерба).

Был ли, по вашему мнению, причинен ущерб (убытки) имуществу юридического лица действиями Кондратьева А.Н.? К каким отраслям права необходимо обращаться при разрешении данного спора? Является ли данный спор корпоративным или трудовым спором? В каком суде (арбитражном или общей юрисдикции) будет рассматриваться данный спор? Разрешите спор.

3. Государственной инспекцией труда была проведена проверка ООО «Континент» в г. Екатеринбурге. По результатам проверки ООО «Континент» было привлечено к административной ответственности в виде штрафов. Выявленные нарушения были связаны: с не указанием в заключенных с работниками трудовых договоров условий труда на рабочем месте; с не установлением в трудовых договорах гарантий и компенсаций работникам, работавшим во вредных условиях труда; с не оформлением с частью работников трудовых договоров в письменной форме.

Можно ли, по вашему мнению привлечь к дисциплинарной ответственности директора ООО «Континент», руководителя службы персонала, инспектора по кадрам, юриста за допущенные в деятельности ООО «Континент» нарушения трудового законодательства и привлечение его к административной ответственности?

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. N 32, ст. 3301.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. N 5, ст. 410.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 // 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.
5. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. № 31.Ст. 3215.
6. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ // СЗ РФ. 31.12.2012, N 53 (ч. 1), ст. 7598.
7. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" // СЗ РФ. 27.07.1998. № 30, ст. 3611.
8. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" // СЗ РФ. 02.12.2002, N 48, ст. 4746.
9. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" // СЗ РФ. 16.02.1998, N 7, ст. 785.
10. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" // СЗ РФ. 01.01.1996, N 1, ст.1.
11. Федеральный закон "Об автономных учреждениях" от 03.11.2006 N 174-ФЗ // СЗ РФ. 6.11.2006, N 45, ст. 4626.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // СЗ РФ. 28.03.2005, N 13, ст. 1209.
13. О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2015. № 7.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // Бюллетень Верховного Суда РФ.2018э N 7.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» // Областная газета. 2020. 6 марта 2020 г.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Актуальные проблемы права» позволяет магистрантам системно изучить наиболее важные признаваемые юридической наукой проблемы правового регулирования в сфере труда институтами общей, особенной и специальной частей российского трудового права, возникающих на различных стадиях правовой организации труда.

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе практических занятий, а также выполнение контрольных работ. Промежуточная аттестация происходит в форме экзамена.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами общей, особенной и специальной частей трудового права.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшей лекционного курса.

В дальнейшем проводятся лекции по темам учебной дисциплины – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, обязательного приведения примеров нормотворческой и правоприменительной практики с критическим анализом содержания нормативных актов, актов применения права, правовых позиций Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, судебной практики и сформировавшихся в юридической литературе доктринальных подходов по изучаемым в учебной дисциплине темам и вопросам. В лекции передача информации сопровождается диалогом (дискуссией) с магистрантами по базовым категориям тематики лекции, что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных теоретических и практических аспектов изучаемой темы.

Практические занятия состоят в комментарии со стороны магистрантов и заключением преподавателя по изучаемым в теме вопросам, решению ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также материалов состоявшихся на практике судебных процессов с юридической квалификацией магистрантами возникших между работодателем и работником отношений, по которым были вынесены судебные решения. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно. При заочной форме обучения задания размещаются

преподавателем на учебном портале сразу же на все часы практических занятий не позднее, чем за месяц до начала практических занятий по дисциплине.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора, конкретные разновидности входящих в предмет трудового права отношений и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить, а также сформулировать основные необходимые для решения задачи (разрешения спора) тезисы, выражающие позицию магистранта решению задачи (разрешению спора). Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы и тезисы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты, правовые позиции Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ и судебную практику, относящиеся к задаче, дать их толкование применительно к данному спору.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

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

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, -включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к лекциям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях- дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет проверить насколько он понимает вопросы темы, проблемы нормотворчества и правоприменения, провести сравнительно-правовой анализ правовых нормативных актов, учитывая встречающиеся между ними коллизии и иерархию источников трудового права, провести анализ судебных решений с оценкой их законности и обоснованности, ознакомиться с

судебной практикой по вопросам темы. Отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий.

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование магистрантов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций; консультация студентов заочной формы обучения назначается преподавателем до начала сессии и проводится в формате видеоконференции.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине для студентов очной формы:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение письменной внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии. (2 семестр)	10 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии (2 семестр)	20 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Выполнение письменной внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии. (3 семестр)	10 баллов
4	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии (3 семестр)	20 баллов (максимально за все практические занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по темам: «Эволюция предмета и метода трудового права»; «Проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей трудового права»; «Принципы трудового права»; «Эволюция российского трудового законодательства»; «Междисциплинарное взаимодействие трудового права и иных отраслей права»; «Соотношение национального трудового законодательства и международного трудового права»; «Социальное партнерство в сфере труда» (2 семестр).

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по темам: «Трудовой договор: общие положения и актуальные проблемы его заключения. Теория условий трудового договора»; «Изменение и прекращение трудового договора»; «Проблемы правового регулирования заемного труда: международно-правовой и национальный аспекты»; «Рабочее время и время отдыха: проблемы теории и практики»; «Проблемы регулирования отношений по оплате труда»; «Дисциплина труда: особенности и противоречия правоприменительной практики»; «Материальная ответственность сторон трудового договора: особенности и противоречия правоприменительной практики»; «Гарантии и компенсации»; «Проблемные вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования работников»; «Охрана труда»; «Защита трудовых прав и свобод»; «Рассмотрение и разрешение трудовых споров» (3 семестр).

Правила организации и проведения мероприятия

На первой лекции студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо до начала сессии в срок, указанный в курсе по дисциплине на учебном портале. Контрольная работа состоит из одного практического задания и четырех понятийно-сравнительных/понятийно-классификационных теоретических вопросов.

При выполнении внеаудиторной контрольной работы, при подготовке ответов на поставленные теоретические вопросы и при решении практических заданий внеаудиторной контрольной работы студентам рекомендуется самостоятельно проработать лекционный материал дисциплины, изучить рекомендованные к каждой теме нормативно-правовые акты и специальную литературу, системно применять нормы общей, особенной и специальной частей российского трудового права, закрепленных в национальном законодательстве о труде, а также нормы, закрепленные в источниках международного трудового права, учитывать правовые позиции Верховного Суда Российской Федерации, судебную практику судов общей юрисдикции по трудовым спорам и арбитражных судов по корпоративным спорам, связанным с управлением процесса труда и возмещением ущерба (убытков), причиненных руководителем корпоративной организации имуществу организации, при необходимости предлагать несколько вариантов решения практических заданий в зависимости от обстоятельств, имеющих значение для разрешения спора, различной судебной практики и возможностей формирования различных правовых позиций по разрешению спора. Особое внимание при ответе на теоретические вопросы и при решении практических заданий студенты должны обратить на формирование правовой идеологии и базовых фундаментальных начал (принципов) национального законодательства о труде, рецепцию общепризнанных принципов и норм международного права национальным законодательством о труде. Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

Практическое задание № 1.

Директор корпоративной организации Королев привлек водителя Панкратова к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу на 15 минут. Работник не согласился с дисциплинарным взысканием, заявив, что согласно правилам внутреннего трудового распорядка корпоративной, рабочий день начинается в 09:00, а он был на своем месте в 08:50. Королев указал на то, что рабочее время водителя регламентируется в организации-работодателе не правилами внутреннего трудового распорядка, а должностной инструкцией, на которую есть ссылка в трудовом договоре. Должностная инструкция водителя определяет время начала работы в 08:45. Работник возразил, заявив, что хотя и был ознакомлен с должностной инструкцией, но ее текст не включен в текст

трудового договора, и, по его мнению, должностная инструкция в части установления режима рабочего времени ухудшает его положение по сравнению с другими категориями работников и применяться не может.

Дайте правовую оценку позиций работодателя и работника. Разрешите вопрос о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Какими юридическими актами устанавливаются режимы рабочего времени в организациях-работодателях?

Теоретический вопрос № 1.

Охарактеризуйте проблемы соотношения нормативного и индивидуально-договорного правового регулирования отношений по оплате труда, отличия в правах работодателя и работников при нормативном установлении и изменении систем оплаты труда и индивидуально-договорном установлении и изменении условий оплаты труда.

Теоретический вопрос № 2.

Охарактеризуйте понятие, проведите классификацию отраслевых юридических категорий трудового права, которые необходимы для правового регулирования отношений по времени отдыха (время отдыха, виды времени отдыха). Охарактеризуйте их соотношение со смежными отраслевыми юридическими категориями трудового права. Определите проблемы достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства в правовом регулировании отношений по времени отдыха.

Теоретический вопрос № 3.

Охарактеризуйте теоретические и практические проблемы применения принципа равной оплаты за равный труд (за труд равной ценности) при установлении условий оплаты труда, его соотношение с принципом запрета дискриминации в сфере труда.

Теоретический вопрос № 4.

Охарактеризуйте проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей российского трудового права

Критерии оценивания

Практическое задание оценивается от 0-2 баллов (за одно задание - 2 балла).

Критерии начисления баллов за практическое задание:

0 баллов – магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права); В случае выявления одинаковых (совпадающих по тексту или близких по структуре и содержанию контрольных работ) все они оцениваются неудовлетворительно (0 баллов).

1 балл – для выполнения практического задания магистрантом правильно применены все необходимые нормы трудового права, содержащиеся в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правовых актах в сфере труда (при наличии), но не выявлены правовые последствия допущенных в конкретной ситуации норм трудового права.

2 балла- для выполнения практического задания магистрантом правильно применены все необходимые нормы трудового права, содержащиеся в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правовых актах в сфере труда (при наличии), и выявлены правовые последствия нарушения допущенных в конкретной ситуации норм трудового права.

Ответ на понятийно-сравнительный (понятийно-классификационный) теоретический вопрос оценивается от 0-2 баллов (за один вопрос – 2 балла).

Критерии начисления баллов за ответ на понятийно-сравнительный (понятийно-классификационный) теоретический вопрос:

0 баллов – магистрант не воспроизводит определения понятий трудового права;

1 балл – магистрант воспроизводит определение понятий трудового права не в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового

акта, содержащего нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правового акта в сфере труда (при наличии); 2 балла – магистрант воспроизводит определение понятий трудового права в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и/или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права

(при наличии) и/или международно-правового акта в сфере труда (при наличии) приводит определение характеризуемого понятия, содержащееся в основной и/или дополнительной литературе и/или трудовправовой научной литературе.

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- устный опрос на практических занятиях;

- за выполнение практического задания;

- за участие в работе в малых группах, групповой дискуссии, деловой игре.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов квалифицированно применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности. Магистрант в пределах объема, изложенного в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и/или иных международно-правовых актах в сфере труда (при наличии), приводя примеры судебной и/или иной разъяснительной практики, квалифицирует и характеризует лиц в качестве субъектов трудового права; отраслевую принадлежность отношений, в которых они участвуют; определяет подведомственность конкретного спора, возникшего между субъектами трудового права, судам общей юрисдикции, арбитражным судам; устанавливает и характеризует круг фактических обстоятельств, имеющих юридическое значение для разрешения спорной правовой ситуации; конкретные выплаты в качестве определенной структурной части заработной платы, подходящие условия и основания для их выплаты; допустимый в конкретной ситуации вариант поведения субъектами трудового права в процессе использования ими субъективных трудовых прав, исполнения трудовых обязанностей или соблюдения закрепленных нормами трудового права запретов; круг трудовправовых юридических действий, которые необходимо совершить для реализации норм трудового права; подходящие для избранного варианта поведения субъектами трудового права правил и процедур; выделяет и характеризует этапы совершения отдельных трудовправовых юридически значимых действий; выделяет и характеризует этапы составления кадровой и иной документации в сфере труда; определяет и характеризует совокупность документов,

необходимых для совершения определенного трудового действия, наличие типовых форм документов, структуру, содержание, обязательные реквизиты, процедуру создания конкретного юридического документа; выявляет правовые последствия нарушения порядка совершения действий, регламентированных нормами трудового права, несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению и процедуре создания кадровой и иной документации в сфере труда.

Правила организации и проведения мероприятия:

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

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Ситуационная задача. Акционерное общество сделало публичное объявление в местной газете о наличии вакантной штатной единицы продавца-кассира в магазине бытовой (компьютерной) техники. От работника требовалось владение навыками работы с кассовым аппаратом и компьютером, включая умение работать с текстовым процессором Word и программой Microsoft Excel, знание ассортимента соответствующих товаров, включая их технические характеристики, умение дать пояснение покупателям. По данному объявлению в организацию обратилась Шумкина с заявлением о приеме на работу. При попытке показать свои навыки работы с оргтехникой Шумкина сломала кассовый аппарат. К тому же она не показала знания и навыки работы с компьютерными программами, выяснилось, что Шумкина не обладает знаниями характеристик компьютерной и бытовой техники, достаточными для работы с покупателями.

В связи с этим Шумкиной было отказано в заключении трудового договора. Шумкина обратилась с жалобой в ГИТ, указав, что отказ в приеме на работу считает необоснованным. По ее мнению, она была фактически допущена к работе (работала с кассовым аппаратом), поэтому считает себя находившейся в фактических трудовых отношениях с данной организацией.

Какие отношения возникли между акционерным обществом и Шумкиной?

Вступила ли Шумкина в трудовые отношения?

Обязано ли акционерное общество заключать с ней трудовой договор в сложившихся обстоятельствах?

Какие обязанности работодателя при отказе в заключении трудового договора предусматривает трудовое законодательство?

Можно ли привлечь Шумкину к материальной ответственности?

2. Иные практические задания. На основании национального трудового законодательства и международно-правовых актов в сфере труда проведите сравнительный анализ заемного труда и труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), указав сначала определения сравниваемых понятий, потом определив их общие черты и особенности с выделением критериев для сравнения (не менее трех). Каким образом заемный труд регламентируется в зарубежных странах?

3. Дискуссия. «Усиление диспозитивности в трудовом праве — неизбежное зло или способ сохранения самостоятельности отрасли в условиях рыночной экономики?».

Предлагаемые точки зрения:

- Усиление диспозитивности в трудовом праве – способ сохранения самостоятельности отрасли в условиях рыночной экономики;
- Усиление диспозитивности в трудовом праве свидетельствует об утрате отрасли своей самостоятельности.

4. Работа в малых группах. Тема: Эволюция метода трудового права».

Примечание: Магистранты делятся на 2 малые группы. В каждой малой группе магистрантам необходимо на основании изучения и анализа соответствующих положений законодательства о труде, действовавшего в СССР до перестройки, с начала перестройки до ТК РФ и после вступления в силу ТК РФ, проследить развитие одного из элементов метода трудового права (сочетание договорного и нормативного регулирования или сочетание централизованного и локального регулирования). В ходе анализа магистрантам следует ответить на следующие вопросы:

- при регулировании каких отношений какой из способов установления прав и обязанностей преобладает и почему?
- какова эффективность использования конкретного способа установления прав и обязанностей?
- другие вопросы на усмотрение преподавателя и магистрантов.

В каждой малой группе магистрантам необходимо предложить свой вариант редакции проанализированных положений.

6. Деловая игра. Сценарий.

Магистранты делятся на три группы. Первая группа представляет интересы работодателя. Вторая группа представляет интересы работника. Третья группа выступает в роли суда.

Фабула. В корпоративной организации в результате проведенной структурной реорганизации была прекращена деятельность структурного подразделения – отдел персонала, сокращена штатная единица руководителя отдела персонала, штатная единица инспектора по кадрам из отдела персонала перемещена в другое структурное подразделение – администрацию, в штатное расписание введена должность – заместителя директора по персоналу и охране труда (отвечающего за три направления: управление персоналом, управление охраной труда, административное управление офисом), трудовой договор с руководителем отдела персонала Добровой А.О. прекращен по основанию, предусмотренному пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации).

Доброва А.О. обратилась с иском в суд общей юрисдикции с требованием признания незаконными: приказа работодателя о прекращении (ликвидации) в организационно-штатной структуре корпоративной организации отдела персонала, сокращении штатной единицы руководителя отдела персонала, перемещении штатной единицы инспектора по кадрам из отдела персонала в администрацию корпоративной организации, перемещении инспектора отдела кадров Кожиной В.Л. из отдела персонала в администрацию корпоративной организации и приказа об увольнении работника (Добровой А.О) по основанию – сокращение штата работников организации (пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и о восстановлении на работе в должности руководителя отдела персонала.

Доброва О.А. аргументировала свои требования тем, что, по ее мнению, работодатель лишь изменил наименование её прежней должности, в силу чего сокращение носило фиктивный характер (обязанности по новой должности директора по персоналу и охране труда совпадают с её обязанностями). Она обладает большей квалификацией по сравнению с инспектором отдела кадров Кожиной В.Л., однако уволили её, а не инспектора отдела кадров, нарушив её преимущественное право оставления на работе при сокращении штата работников. Работодатель уволил её, не выяснив волеизъявление работника на продолжение работы, перевод (или отказ от него) по предложенным ей трем вакантным штатным единицам: бухгалтера, диспетчера и рабочего базы. Для проведения

структурной реорганизации не было производственных причин, она была нецелесообразна, поскольку задачи кадровой работы остаются актуальными для организации работодателя.

Представители работодателя не признали искимые требования, аргументировав свою позицию следующим образом. Определение необходимости проведения структурной реорганизации относится к компетенции работодателя, а не работников. Решение о необходимости структурной организации было принято работодателем в соответствии с рекомендациями сессии стратегического планирования, корпоративного мероприятия с участием руководства, директоров филиалов, руководителей среднего звена корпоративной организации с привлечением сторонних консалтинговых организаций. В одном из пунктов рекомендаций была подчеркнута необходимость системного решения вопроса об управлении персоналом с изменениями в организационной структуре, перераспределением функций по управлению персоналом, приглашением необходимых специалистов в штат или на условиях аутсорсинга. Две проверки государственной инспекции труда выявили серьезные множественные недостатки в сфере оформления трудовых отношений и охране труда. Работники, курирующие кадровые вопросы и вопросы охраны труда находились в разных структурных подразделениях: отделе персонала и администрации, - что затрудняло контроль за их работой со стороны руководства корпорации. В силу чего у руководства корпорации сложилось понимание необходимости введения в штатное расписание (в администрацию) должности директора по персоналу и охране труда (обладающего статусом заместителя генерального директора), который отвечал бы за три направления: управление персоналом, управление охраной труда, административное управление офисом, - и осуществлял бы непосредственное руководство инспектором по кадрам, инженером по охране труда и офис-менеджером в рамках одного структурного подразделения корпоративной организации. Трудовая функция директора по персоналу и охране труда качественным образом отличается от трудовой функции руководителя отдела персонала, в силу включения в неё обязанностей по трем вышеуказанным направлениям деятельности.

Вопрос о преимущественном праве оставления на работе поставлен Добровой А.О. юридически некорректно, поскольку сокращается лишь занимаемая ею должность руководителя отдела персонала, а штатная единица инспектора по кадрам была не сокращена работодателем, а перемещена работодателем в другое структурное подразделения. Юридическая возможность выбора должностей для сокращения принадлежит работодателю, а не работнику. Преимущественное право оставления на работе может возникнуть лишь у работника обладающего большей производительностью труда и квалификацией (а также с учетом иных критериев, установленных трудовым законодательством) при сокращении лишь одной из двух замещаемых работниками одинаковых должностей (части одинаковых должностей) с одинаковыми трудовыми функциями. Трудовые функции начальника отдела персонала и инспектора по кадрам – разные. Доброва А.О. руководила работой отдела персонала, ставила перед руководством концептуальные вопросы по управлению кадрами. Кожина В.Л. является обычным специалистом - исполнителем по кадровой работе.

Доброва А.О. ознакомилась с предложениями работодателя о переводе на другую работу на одну из вакантных должностей, однако, воздержалась от выражения своего волеизъявления: согласия или не согласия на перевод. Работодатель выполнил обязанность, предусмотренную трудовым законодательством по предложению работнику при сокращении штата всех вакантных штатных единиц (работы). Письменного согласия работника на перевод получено не было. Уклонение работник от выражения своего волеизъявления по предложенным вакантным штатным единицам работодатель рассматривает как злоупотребление правом с целью осложнить увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При подготовке к игре каждая группа магистрантов должна подготовить соответствующие документы (письменные объяснения истца, письменные объяснения ответчика, решение суда).

Проведите судебное заседание по гражданскому делу по иску Добровой О.А.

В ходе игры необходимо выяснить следующие вопросы:

1. Каковы основания и порядок изменения трудового договора? Какие гарантии предоставляются работнику в связи с этим?
2. Каков порядок прекращения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Какие гарантии предоставляются работнику в связи с этим?
3. По каким критериям следует проводить отграничение процедуры сокращения штата от изменения трудового договора?
4. Какие юридически значимые факты должен будет доказать истец, а какие – ответчик?
5. Какие обстоятельства дела не будут иметь юридического значения для правильного рассмотрения и разрешения спора?
6. Какими средствами доказывания могут быть подтверждены факты, на которые ссылаются стороны, какие доказательства по данному спору будут являться относимыми и допустимыми?
7. Возможно ли разрешение данного спора КТС, если она создана у работодателя?
8. Обязательно ли участие прокурора при рассмотрении данного спора в суде?

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за устный опрос по теоретическим вопросам, за выполнение практического задания, за участие в работе в малых группах, групповой дискуссии, деловой игре – 2 балла.

Баллы начисляются за работу магистранта на практическом занятии в целом (но не более 20 баллов за 2 семестр и не более 20 баллов за 3 семестр).

Ответ на теоретический вопрос, выполнение практического задания (разбор конкретных ситуаций, составление обзора правоприменительных и разъяснительных актов, иные практические задания):

2 балла – полный правильный ответ/выполнение практического задания:

- по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений;

- при подготовке магистрантом использована основная и дополнительная литература, трудовая научная литература и/или законодательство зарубежных стран, весь необходимый нормативный материал (ТК РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правовые акты в сфере труда (при наличии)), приведены примеры судебной и/или иной разъяснительной практики;

- магистрант оперирует трудовой терминологией;

- ответ не содержит тавтологий; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка;

1 балл - неполный ответ/выполнение практического задания:

- магистрант допускает ошибки в применении действующего трудового законодательства, ответ магистранта соответствует поставленным в задании вопросам, однако на них не всегда даны правильные ответы, магистрант самостоятельно не

сформулировал иные вопросы, преподаватель задает наводящие вопросы, магистрант не может самостоятельно полностью раскрыть содержание вопроса;

- при подготовке магистрантом использована только основная литература, не использован в полном объеме нормативный материал, не приведены примеры судебной и/или иной разъяснительной практики;

- магистрант оперирует трудово-правовой терминологией;

- ответ содержит повторы, не всегда логичен, но в целом соответствует правилам русского языка;

0 баллов – неправильный ответ/выполнение практического задания.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	экзамен
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Экзамен проводится в форме устного опроса.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса студенту предоставляется два теоретических понятийно-сравнительных (понятийно-классификационных) вопроса и два практических задания. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических вопроса и 2 практических задания 1 теоретический вопрос – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Понятийно-сравнительные (понятийно-классификационные) теоретические вопросы для промежуточной аттестации:

1. Эволюция российского трудового права с начала перестройки по настоящее время.

2. Концептуальные новации ТК РФ по сравнению с прежним законодательством о труде.

3. Проблемы соотношения норм корпоративного и трудового права при регулировании трудовых отношений в корпоративной организации и корпоративных отношений, связанных с управлением процессом труда.

4. Проблемы соотношения и взаимодействия норм общей, особенной и специальной частей российского трудового права в нормотворческой и правоприменительной деятельности.

5. Взаимосвязь структуры системы российского трудового права, единства и дифференциации законодательства о труде, запрета дискриминации в сфере труда (теоретические и практические аспекты).

6. Проблемы соотношения договорных и внедоговорных условий трудового договора. Комплексный (сложный) характер содержания условий трудового договора, определяемых соглашением сторон трудового договора.

7. Проблемы соотношения отраслевых юридических категорий трудового права: перевода на другую работу у того же работодателя и изменения условий трудового договора, определенных соглашением сторон, по инициативе работодателя. Особенности и противоречия правоприменительной практики.

8. Проблемы соотношения нормативного и индивидуально-договорного правового регулирования отношений по оплате труда. Отличия в правах работодателя и работников при нормативном установлении и изменении систем оплаты труда и индивидуально-договорном установлении и изменении условий оплаты труда. Особенности правоприменительной практики.

9. Проблемы теории и практики тарифной системы оплаты труда, её элементы и разновидности. Понятие бестарифной системы оплаты труда, её элементы. Соотношение и совместное использование тарифной и бестарифной систем оплаты труда. Особенности правоприменительной практики.

10. Соотношение отраслевых юридических категорий трудового права, относящихся к различным институтам трудового права: премий как части системы оплаты труда и премий как разового поощрения работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности. Особенности и противоречия правоприменительной практики.

11. Проблемы разграничения трудовых споров и корпоративных споров, связанных с управлением процесса труда и с возмещением ущерба (убытков), причиненных руководителем корпоративной организации имуществу организации, и определения их подведомственности. Особенности и противоречия правоприменительной практики судов общей юрисдикции и арбитражных судов.

Понятийно-процедурные теоретические вопросы для промежуточной аттестации:

1. Формирование алгоритма действий работодателя по осуществлению дисциплинарного производства, возложению на работников дисциплинарной ответственности с учетом правового нормативного регулирования, правовых позиций Верховного Суда Российской Федерации, сложившейся правоприменительной практики. Особенности и противоречия правоприменительной практики.

2. Формирование алгоритмов действий работодателя возложению на работников материальной ответственности с учетом правового нормативного регулирования, правовых позиций Верховного Суда Российской Федерации, сложившейся правоприменительной практики. Особенности и противоречия правоприменительной практики.

3. Проблемы исполнения судебных решений о восстановлении на работе руководителей организаций.

Иные теоретические вопросы:

1. Проблемы реализации и правоприменения основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений: международно-правовой и национальный аспекты.

2. Правовое регулирование заёмного труда в Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости.

3. Особенности регулирования трудовых отношений работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

4. Особенности трудового статуса руководителей организаций. Характеристика трудовой функции руководителей организаций.

5. Материальная (имущественная) ответственность руководителей организаций.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

7. Проблемы регулирования трудовых отношений при реорганизации юридического лица (работодателя).

8. Определение целесообразности и перспектив формирования системы трудовой юстиции как части судебной системы Российской Федерации, разработки Трудового процессуального кодекса Российской Федерации.

9. Особенности установления условий (системы) оплаты труда руководителю организации в корпоративных организациях, государственных и муниципальных унитарных предприятиях, государственных и муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях. Нормативное ограничение максимального размера заработной платы руководителя организации и его соотношение с законодательным запретом на ограничение максимального размера заработной платы.

10. Проблемные аспекты коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

Примеры практических заданий для экзамена:

1. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе к ООО «Импульс». В обоснование своих требований он указал, что приказ о расторжении трудового договора за прогул подписал заместитель директора, а не сам руководитель ООО, который в это время был в отпуске, следовательно, увольнение является незаконным. В суде представитель ответчика пояснил, что в их организации всегда в период отсутствия директора его полномочия, в том числе, в кадровой сфере, исполняет заместитель.

Решите дело. Является ли заместитель директора представителем работодателя? Какие документы подтверждают полномочия представителя работодателя? Может ли он издавать кадровые приказы? Допустима ли электронная форма таких документов? Каковы правовые позиции ВС РФ по вопросам представительства работодателя? Какие точки зрения высказаны на этот счет в трудово-правовой литературе?

2. В ОАО «Новостройка» сменился генеральный директор. Новый руководитель, будучи юристом по образованию, попросил работников юридического отдела предоставить ему социально-партнерские акты, действующие в отношении данного ОАО. В предоставленных документах он обнаружил следующее. В отношении организации действует отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов, которое содержит раздел «Оплата труда», предусматривающий тарифную систему с более высокой ставкой первого разряда и более высокими тарифными коэффициентами, чем это предусмотрено коллективным договором, заключенным данным работодателем с профкомом выборной первичной профсоюзной организации ОАО. Главный бухгалтер пояснил, что работникам заработная плата выплачивается, исходя из условий коллективного договора.

Решите дело. Назовите иноязычный перевод таких терминов, как коллективный договор, соглашения. Каковы возможности коллективно-договорного регулирования вопросов оплаты труда? Каков порядок разработки и принятия коллективных договоров и соглашений? Кто является сторонами коллективных переговоров? Каковы особенности структуры, содержания, обязательных реквизитов коллективных договоров и соглашений? Определите совокупность документов, необходимых для создания коллективных договоров, соглашений. Имеются ли типовые формы таких документов? Каковы правовые последствия несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению и процедуре создания коллективных договоров и соглашений? Каково соотношение между различными актами социального партнерства? Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос?

3. 08 октября 2014 г. Митрофанов был принят на муниципальную службу в администрацию города на должность ведущего специалиста в отдел имущественных отношений, экономики и муниципального заказа. С 01 сентября 2015 г. Митрофанов был переведен на должность ведущего специалиста отдела потребительского рынка. 06

февраля 2017 г. в администрацию города поступило заявление от гражданина Щукина, в котором он просил обратить внимание на деятельность Митрофанова, который предлагал вступить в сговор против руководства администрации города, предлагал содействие в коммерческой деятельности ООО «Фортуна», используя при этом свое служебное положение. К данному обращению Щукин приложил произведенную им аудиозапись. На основании указанных обращений председателем Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов было принято решение о проведении проверки в отношении Митрофанова. 10 апреля 2017 года Комиссией было принято решение, которым был установлен факт наличия личной заинтересованности муниципального служащего Митрофанова, которая приводит к конфликту интересов, также установлено, что муниципальный служащий не принял меры к недопущению возможности возникновения конфликта интересов и не уведомил в письменной форме своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как ему об этом стало известно. Главе администрации города Комиссией рекомендовано принять меры в отношении Митрофанова в виде дисциплинарного взыскания согласно ст. 192 ТК РФ. Распоряжением от 28 апреля 2017 г. в связи с непринятием мер по недопущению возможности возникновения конфликтов интересов, а также с несоблюдением требований к служебному поведению муниципального служащего Митрофанов был уволен с должности ведущего специалиста отдела потребительского рынка администрации города, трудовой договор с ним был расторгнут на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Митрофанов обратился в суд. *Решите дело. Были нарушены Митрофановым морально-этические нормы трудового права? Как соотносятся между собой антикоррупционное законодательство и антикоррупционные нормы трудового права? Совершил ли Митрофанов дисциплинарный проступок коррупционной направленности? Каков порядок его привлечения к дисциплинарной ответственности за совершенный проступок? Какие документы должны быть оформлены работодателем? Назовите иноязычный перевод таких терминов, как коррупция, дисциплинарный проступок, увольнение, конфликт интересов, утрата доверия.*

4. При обсуждении проекта коллективного договора ОАО «Газодобыча» у членов комиссии по его заключению возникли разногласия. Представители работодателя предлагали включить в коллективный договор условие о том, что для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается 40 час. в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в размере 20% должностного оклада. Представители профсоюза возражали против включения такого условия, ссылаясь на то, что ст. 92 ТК РФ предполагает установление такого условия на основании отраслевого (межотраслевого соглашения), а соответствующее соглашение отсутствует.

Решите дело. Каков порядок проведения специальной оценки условий труда? Какими документами она оформляется? В чем ее отличие от проводимой ранее аттестации рабочих мест? Какие коллизионные нормы трудового права подлежат применению в данном случае? Каким видом и способом толкования вы пользовались, чтобы дать ответ на данный вопрос? Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам с вредными и опасными условиями труда? Нарушаются ли трудовые права работников в данном случае? Если да, то каковы правовые последствия их нарушения? Какой способ защиты могут использовать работники в данном случае? Каков порядок его реализации? В какой форме работники участвуют в данном случае в управлении организацией?

Критерии оценивания:

На экзамене магистрант может максимально набрать **40 баллов**, которые складываются из ответа на два теоретических вопроса понятийно-сравнительного (понятийно-классификационного)/понятийно-процедурного/иного вида (по 10 баллов каждый) и выполнения двух практических заданий (по 10 баллов каждое).

Сдача экзамена состоит из двух этапов:

Первый этап – ответ на два теоретических вопроса понятийно-сравнительного (понятийно-классификационного)/понятийно-процедурного/иного вида – **0 - 20 баллов** (за один теоретический вопрос – 0-10 баллов);

Второй этап – выполнение двух практических заданий с использованием необходимого нормативного материала и судебных актов – **0 - 20 баллов** (за одно практическое задание – 0-10 баллов).

Баллы, полученные магистрантом на экзамене, определяются путем суммирования баллов, полученных магистрантом за выполнение отдельных элементов задания, с применением следующих критериев:

Балл	Решение практического задания
0, 1, 2	Умение установить фактические обстоятельства дела, сформулировав список вопросов, требующих разрешения: 0 баллов – магистрант установил фактические обстоятельства только в пределах вопросов, указанных в тексте практического задания; 1 балл – магистрант установил более широкий объем фактических обстоятельств, дополнительно сформулировав от 1 до 3 вопросов; 2 балла – магистрант установил полный объем фактических обстоятельств, дополнительно сформулировав более 3 вопросов;
0, 1, 2	Умение правильно применить нормы права и выявить правовые последствия их нарушения: 0 баллов – магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права); 1 балл – для выполнения практического задания магистрантом правильно применены все необходимые нормы трудового права, содержащиеся в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правовых актах в сфере труда (при наличии), но не выявлены правовые последствия допущенных в конкретной ситуации норм трудового права; 2 балла- для выполнения практического задания магистрантом правильно применены все необходимые нормы трудового права, содержащиеся в ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (при наличии) и/или международно-правовых актах в сфере труда (при наличии), и выявлены правовые последствия нарушения допущенных в конкретной ситуации норм трудового права;
0, 1	Умение при выполнении практического задания использовать акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов: 0 баллов – при выполнении практического задания магистрант не использовал акты высших судебных органов и/или иные разъяснительные акты;

	1 балл – при выполнении практического задания магистрант использовал акты высших судебных органов и/или иные разъяснительные акты.
0, 1	Умение определить иноязычный перевод трудового термина: 0 баллов – магистрант не определяет иноязычный перевод трудового термина; 1 балл – магистрант определяет иноязычный перевод трудового термина.
0, 1	Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи: 0 баллов – магистрант нарушает последовательность в изложении материала, отдельные части ответа магистранта логично не связаны между собой; 1 балл – магистрант последовательно излагает ответ по решению задачи, все части ответа магистранта логично связаны между собой.
0, 1	Умение определить, какому субъекту надлежит доказывать обстоятельства, которые имеют значение для решения задачи: 0 баллов – магистрант при решении задачи не определяет, какому субъекту надлежит доказывать имеющие юридическое значение обстоятельства; 1 балл – магистрант при решении задачи определяет, какому субъекту надлежит доказывать имеющие юридическое значение обстоятельства.
0, 1	Умение предложить несколько вариантов решения задачи: 0 баллов – магистрант предлагает только один вариант решения задачи; 1 балл – магистрант предлагает два и более варианта решения задачи.
0, 1	Соответствие вывода по задаче ее решению: 0 баллов – вывод магистранта не соответствует решению задачи; 1 балл – вывод магистранта соответствует решению задачи.

Перечень электронных учебных изданий

1. Сухарев А.Е. Актуальные проблемы российского трудового права. Екатеринбург. 2014. С.144.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35097496>.
2. Сухарев А.Е. Трудовой кодекс России 2001 г. как итог эволюции основных регулятивных моделей правовой организации труда, сформировавшихся в национальном законодательстве о труде // сборник научных статей: «Эволюция российского и зарубежного государства и права. К 80-летию кафедры истории государства и права Уральского государственного юридического университета (1936-2016)»: Сборник научных трудов. Том IV. /отв. ред. А.С. Смыкалин. -Екатеринбург. УРГЮУ.2016. С. 372-376:.- URL: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_RU_NLR_BIBL_A_011367404/.
3. Сухарев А.Е. Проблемы обеспечения отраслевыми юридическими категориями российского трудового права реализации и применения его основных принципов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019.№ 2. С. 7-10. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37822506>.
4. Сухарев А.Е. Трудовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процесса труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018.№ 2. С. 33-36._ URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35138685> .
5. Сухарев А.Е. Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда в судебной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 31-34.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44683253>.

6. Сухарев А.Е. Проблемы соотношения договорных и внедоговорных элементов содержания трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом». 2017 г. № 1. С. 3-6.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28829788> .

7. Сухарев А.Е. Попытки необоснованного применения отраслевых юридических категорий трудового права к гражданско-правовым отношениям в спорах о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами // За права трудящихся. Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов: материалы Пятой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18-19 декабря 2019 г./Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ.-Екатеринбург.2019. С.303-308.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41885231> .

8. Сухарев А.Е. Типичные заблуждения работников и их представителей при увольнении по сокращению штата работников организации // За права трудящихся. Качество жизни населения как критерий эффективности норм трудового права и приоритет профсоюзной деятельности: материалы Четвертой Международной научно-практической конференции (к 90-летию заслуженного деятеля науки РФ профессора М.В. Молодцова) (Екатеринбург, 11-12 декабря 2018 г./Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ.-Екатеринбург.2018. С.312-320.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36953404> .

9. Сухарев А.Е. Алгоритм действия работодателя при проведении мероприятий по сокращению штата работников организации // За права трудящихся. Качество жизни населения как критерий эффективности норм трудового права и приоритет профсоюзной деятельности: материалы Четвертой Международной научно-практической конференции (к 90-летию заслуженного деятеля науки РФ профессора М.В. Молодцова) (Екатеринбург, 11-12 декабря 2018 г./Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ.-Екатеринбург.2018. С.306-312.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36953402> .

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

11. Актуальные проблемы трудового права : учебник / под редакцией Н. Л. Лютова. — Москва : Проспект, 2017. — 688 с. — ISBN 978-5-392-21797-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/150335>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

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

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный,

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

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

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

Перечень электронно-библиотечных систем:

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

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;

5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

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