

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:35:02
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

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

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

Заочная форма обучения

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Кучина Юлия Александровна, доцент, кандидат юридических наук, доцент

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления и комплексных знаний о понятии, основаниях, пределах и источниках дифференциации трудового права, специальных нормах, относящихся к регулированию труда отдельных категорий работников; получение теоретических знаний и практических умений и навыков по применению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов в сфере регулирования труда отдельных категорий работников, поскольку специфика правового статуса работников накладывает отпечаток на методы и приёмы управления персоналом, от которых в конечном итоге зависит эффективность деятельности работодателя.

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

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Понятие и характеристика дифференциации трудового права России	1	1	20	22
2	Тема 2. Объективные основания дифференциации	2	3.5	40	45.5
3	Тема 3. Субъективные основания дифференциации	2	3.5	35	40.5
	ВСЕГО:	5	8	95	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	Применение нормативных правовых актов в сфере управления персоналом	ПК-4	Способен осуществлять правовое сопровождение и оформление деятельности кадровых служб и иных структурных подразделений в сфере управления персоналом	ИПК-4.3	Координирует либо самостоятельно осуществляет правовое сопровождение деятельности кадровых служб (прием на работу, перевод, увольнение, применение дисциплинарных взысканий и пр.)	<p>Знания: магистрант знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования, предъявляемые к оформлению, структуре, содержанию и процедуре подготовки документов, сопровождающих кадровые мероприятия в сфере труда. - особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты

						<p>труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников</p> <p>Умения: магистрант может:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать средства и приемы юридической техники, используемые при подготовке пакета юридических документов, необходимых для производства кадровых мероприятий в сфере труда; - определить совокупность документов, необходимых для прекращения трудового договора с работником по дополнительным основаниям, касающимся определенной категории граждан. <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки пакета юридических документов для оформления прекращения трудового договора с работником по дополнительным основаниям, касающимся определенной категории граждан, в соответствии с требованиями, установленными в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового
--	--	--	--	--	--	--

						права; - выявления правовых последствий несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению, содержанию и процедуре прекращения трудового договора.
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: - особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников Умения: Магистрант умеет: может осуществить анализ конкретной правовой ситуации, выделив юридически значимые обстоятельства, составив

					<p>список вопросов, требующих разрешения, и подобранных необходимых нормативных акты (помимо Трудового кодекса РФ), судебную практику, требующиеся для ее разрешения;</p> <p>применить нормы права к конкретным жизненным ситуациям, связанным с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников,</p> <p>предложить варианты решения трудовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия;</p> <p>логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь при даче разъяснений по правовым вопросам или проведении правовой экспертизы по проблемам особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>способен сопоставить предложенный преподавателем раздел</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>локального нормативного акта с правовыми нормами, содержащимися в законодательных актах, и выявить допущенные в нем ошибки;</p> <p>Навыки:</p> <p>сопоставления положений локального нормативного акта в сфере труда с положениями нормативных правовых актов, обладающих более высокой юридической силой, в целях установления их взаимосогласованности;</p> <p>способность анализировать фактическую информацию и выделять юридически значимые обстоятельства;</p> <p>ориентации в основных профессиональных источниках информации (СПС, юридические сайты);</p> <p>применения правовых приемов разрешения конкретных ситуаций, связанных с особенностями труда отдельных категорий работников.</p> <p>выявления правовых</p>
--	--	--	--	--	--	---

						последствий нарушения порядка совершения юридически значимых действий в отношении отдельных категорий работников
консультационный	Консультирование по правовым вопросам	ПК-7	Способен проводить консультирование по правовым вопросам	ИПК-7.1	Осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права	<p>Знания: Магистрант знает: - особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников</p> <p>Умения: Магистрант умеет: - в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения</p>

						<p>субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой нормой, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников;</p> <p>- выбрать специальную норму (нормы), формирующую (ие) особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация;</p> <p>- осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой нормой, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников;</p> <p>- в случае выявления нарушения в применении</p>
--	--	--	--	--	--	--

						<p>специальной нормы предложить способы защиты нарушенного права субъекта трудового правоотношения.</p> <p>- информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам установления особенностей труда, а также разъяснять проблемные вопросы;</p> <p>Навыки:</p> <p>- подбора нормативных актов, закрепляющих особенности регулирования труда определенной категории работников исходя из конкретной практической ситуации;</p> <p>- определения способа защиты нарушенных трудовых прав в зависимости от того, к какой особой категории законодательно отнесен работник</p>
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие и характеристика дифференциации трудового права России

1. Единство и дифференциация трудового права.
2. Дифференциация трудового права: понятие, значение, источники
3. Основания и пределы дифференциации трудового права.
3. Соотношение дифференциации и дискриминации
4. Виды специальных норм

Вопросы для самоконтроля:

1. Как между собой соотносятся единство и дифференциация правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права?
2. Что собой представляет дискриминация?
3. Чем дискриминация отличается от дифференциации?
4. Для чего необходима дифференциация в трудовом праве?
5. В каких источниках могут содержаться нормы, создающие дифференциацию?
6. Какие виды специальных норм вы знаете?
7. Приведите примеры специальных норм
8. Назовите основания дифференциации
9. Назовите пределы дифференциации.

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Подберите примеры решений Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, в которых оценивалась законность установления особенностей регулирования труда определенной категории работников. Проанализируйте, какие аргументы использовали судьи для разграничения дискриминации и дифференциации.
2. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ по трудовым спорам, в которых оценивалась законность применения особенностей регулирования труда определенной категории работников. Проанализируйте, какие аргументы использовали судьи для разграничения дискриминации и дифференциации.
3. Проведите сравнительный анализ понятий «дискриминация» и «дифференциация».
4. Исходя из анализа нормативных актов, судебной практики необходимо определить содержание понятий:
 - «лица с семейными обязанностями»,
 - «одинокая мать»,
 - «лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком»;
 - «творческие работники».
 - «надомник»;
 - «работник транспорта».

Примерные задания для практических занятий:

1. Проведите диспут на тему «Гендерное равенство в сфере труда: миф или реальность?». При подготовке к диспуту изучите статистику занятости мужчин и женщин, сравните уровень оплаты труда по данным Федеральной службы государственной

статистики (Росстата), проанализируйте акты КС РФ, в которых рассматриваются вопросы дискриминации по признаку пола.

2. Приведите примеры не менее 5 норм-льгот, ном-изъятий и норм-приспособлений. Объясните, для каких целей законодатель выбирает каждую из разновидностей специальных норм.

3. Ведущему специалисту министерства Кошкину был объявлен выговор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 57 Закона о государственной гражданской службе за необеспечение надлежащего хранения служебных документов. Кошкин обратился с исковым заявлением в суд об отмене дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. По мнению Кошкина, привлечение его к дисциплинарной ответственности неправомерно, так как работодатель не ознакомил его с локальными нормативными актами министерства, регламентирующими порядок хранения документов и документооборот, а именно с Правилами хранения документов в министерстве и Инструкцией по работе с документами с пометкой «для служебного пользования». Таким образом, работодатель не выполнил обязанности, предусмотренные ч. 2 ст. 22 ТК РФ: по обеспечению работников технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Кроме того, работодателем не выполнены обязанности по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ).

Представитель министерства заявил в судебном заседании, что юридические нормы, на которые ссылается Кошкин, не подлежат применению, так как они содержатся в ТК РФ, а Кошкин является государственным гражданским служащим, и его трудовые (служебные) отношения регулируются Законом о государственной гражданской службе.

Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на государственных гражданских служащих?

Как, по Вашему мнению, соотносятся категории «дисциплина труда», используемая ТК РФ и «служебная дисциплина», используемая законодательством о гражданской службе?

Должен ли суд при вынесении решения по исковому заявлению Кошкина руководствоваться ст. 22, 189 ТК РФ?

5. Спортсменка Иванова, разочаровавшись в спорте, решила поменять вид трудовой деятельности. Она обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. Представитель работодателя напомнил Ивановой, что в заключенный с ней трудовой договор в соответствии со ст. 348.12 ТК РФ внесено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин в размере средней заработной платы работника за один год. Иванова заявила, что ее волеизъявление на включение в трудовой договор такого условия не являлось добровольным. Она была вынуждена под давлением подписать трудовой договор в предложенной работодателем редакции. Ее возражения не были учтены при подписании трудового договора. По мнению Ивановой, указанное условие включено в трудовой договор неправомерно, так как оно возлагает на работника имущественную (материальную) ответственность за совершение правомерного, предусмотренного ст. 80 ТК РФ юридического действия (расторжение трудового договора по инициативе работника), а это противоречит принципу свободы труда, закрепленному ст. 2 ТК РФ, ограничивает ее право на труд и выбор трудовой деятельности.

Проведите сравнительно-правовой анализ содержания ст. 2, 80, 232, 233, 348.12 ТК РФ. Допустил ли законодатель системные противоречия по вопросу регулирования трудовых отношений спортсменов? Дайте правовую оценку позициям сторон.

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

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
2. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (1981г.)
3. Конвенция МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий (1958 г.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

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

1. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года

Тема 2. Объективные основания дифференциации

1. Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда
2. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные с характером их трудовой связи с работодателем
3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные с местом осуществления трудового процесса
4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников, связанные со спецификой трудовой деятельности

Вопросы для самоконтроля:

1. Что собой представляют объективные основания дифференциации? Приведите их примеры.
2. Перечислите особенности регулирования труда:
 - работников транспорта.
 - педагогических работников.
 - научных работников.
 - медицинских работников.
 - спортсменов и тренеров.
 - творческих работников.
 - временных и сезонных работников.
 - работников, направляемых на работу за границу.
 - надомников.
 - дистанционных (удаленных) работников.
 - лиц, работающих по совместительству.
 - лиц, работающих вахтовым методом.
 - лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с другими особыми климатическими условиями.
 - руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа.
 - лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.
 - государственных гражданских служащих.

- работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
- работников, занятых на подземных работах.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте сравнительную таблицу надомной и дистанционной работы;
2. Составьте сравнительную таблицу совмещения и совместительства.

Примерные задания для практических занятий:

1. Проведите дискуссии по следующим тематикам:
 - «Договор о предоставлении труда работников (персонала)»

Предлагаемые точки зрения:

- договор о предоставлении персонала является разновидностью заемного труда, который запрещен российским трудовым законодательством;

- договор о предоставлении персонала не является разновидностью заемного труда и призван реализовать право работника на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

- «Особенности прекращения трудового договора со спортсменом»

Предлагаемые точки зрения:

- возможность предусмотреть в трудовом договоре выплату денежной компенсации при досрочном его расторжении нарушает принцип свободы труда, который распространяется, в том числе, и на спортсменов;

- возможность предусмотреть в трудовом договоре выплату денежной компенсации при досрочном его расторжении защищает интересы работодателя и не нарушает принцип свободы труда.

- «Единственный учредитель юридического лица- лицо, обладающее «двойственным» статусом?»

Предлагаемые точки зрения:

- единственный учредитель обладает «двойственным» статусом, поскольку должен заключить трудовой договор с компанией;

- единственный учредитель является исключительно субъектом гражданского права, трудовых отношений между ним и юридическим лицом не возникает.

2. Подготовьте аргументы, которые позволят подтвердить законность невыплаты предусмотренной трудовым договором денежной компенсации в размере 12 среднемесячных заработных плат в случае прекращения трудового договора с руководителем организации по п.9 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации).

3. Самохвалов, проходящий альтернативную гражданскую службу, подал заявление об увольнении по собственному желанию, на что получил отказ. Назовите особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу. Правомерны ли действия работодателя?

4. Горбачев, направленный на работу в дипломатическое представительство Российской Федерации за границей, был уволен за привлечение в стране пребывания его супруги к административной ответственности. Работник обжаловал увольнение, ссылаясь на то, что по российскому законодательству проступок супруги не является наказуемым деянием. Назовите особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской

Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Правомерно ли увольнение?

5. Выпускник Уральского государственного юридического университета, получив диплом, переехал к родителям в г. Нижневартовск. До поступления в университет он прожил в этом городе 10 лет. В каком размере и порядке ему будет устанавливаться северная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу после возвращения домой по окончании университета? Изменится ли ответ на этот вопрос, если он поступил на работу в организацию, финансируемую из регионального бюджета?

6. Игнатов обратилась в суд с иском к ОАО «Наукоград», просила признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, а увольнение незаконным, восстановить ее на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе, взыскать компенсацию морального вреда.

В обоснование требований указала, что она была принята на работу к ответчику на должность технолога, с окладом согласно штатному расписанию на условиях полного рабочего дня, посменно. На момент заключения трудового договора она имела основную работу в другой организации, из которой вскоре была уволена, о чем сообщила ответчику и стала работать в режиме полного рабочего дня. Через год она была уволена на основании ст. 288 ТК РФ. Данное увольнение считает незаконным, поскольку полагает, что после увольнения с основной работы она работала у ответчика не по совместительству, а по основному месту работы.

Ответчик иск не признал, указав, что согласно приказу о приеме на работу Игнатова принята на должность технолога на условиях внешнего совместительства. В отдел кадров организации поступило заявление Михалевой, в котором она просила принять ее на должность технолога. Работодатель поставил Игнатову в известность о том, что заключенный с ней трудовой договор расторгается в связи с приемом на работу работника, для которого данная работа является основной. Указанный факт подтверждается уведомлением и не оспаривается истицей.

Михалева была принята на должность технолога, с ней заключен трудовой договор по основному месту работы. В этой связи Игнатова уволена на основании ст. 288 ТК РФ.

Истица полагает, что она автоматически была принята на постоянную работу у ответчика после увольнения с основного места работы. Для перевода ее с совместительства на основную работу стороны не должны были заключать никакого соглашения, так как она фактически уже была допущена к исполнению обязанностей как по основному месту работы.

Какое решение должен принять суд?

7. Дьячков обратился в суд с иском к ОАО Коммерческий банк «Промстройбанк» в лице Архангельского филиала о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за просрочку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, среднего заработка на период трудоустройства после увольнения по сокращению штатов.

В обоснование заявленных требований Дьячков указал, что работал в должности советника по защите собственности банка с 19 сентября 2006 г., его фактическим местом работы являлось структурное подразделение банка — Архангельский филиал, расположенный в городе Архангельске, который отнесен к местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Однако заработную плату работодатель выплачивал истцу без применения районного коэффициента и процентной надбавки за работу в данной местности, в связи с чем образовалась задолженность в сумме 268 435 руб. С 19 октября 2012 г. истец был уволен в связи с сокращением штата работников организации с выплатой соответствующей компенсации в размере среднемесячного заработка, между

тем количество дней неиспользованного отпуска было определено без учета продолжительности дополнительного отпуска, установленной трудовым законодательством для работников районов, приравненных к районам Крайнего Севера. В связи с затруднениями, возникшими при поиске подходящей работы и невозможностью трудоустройства по специальности, Дьячков также настаивает на выплате ему среднего заработка за шесть месяцев после расторжения трудового договора с банком.

Представитель ОАО «Промстройбанк» с заявленными требованиями не согласилась, указав, что истец состоял в трудовых отношениях с центральным офисом банка, расположенным в городе Москве, у ответчика не было оснований для оплаты труда истца с применением районного коэффициента и процентной надбавки.

Решите спор.

8. С Варшавиным заключен контракт как с профессиональным спортсменом футбольной команды ФК «Академия». Согласно условиям контракта в случае его досрочного расторжения по инициативе спортсмена по собственному желанию, спортсмен должен произвести в пользу клуба денежную выплату в размере 15 млн руб.

Спустя год после заключения контракта Варшавин обратился в клуб с заявлением о его расторжении по собственной инициативе. Производить денежную выплату за досрочное расторжение контракта Варшавин отказался, мотивируя отказ нарушением клубом условий контракта. По мнению футболиста, клуб в нарушение трудового договора не обеспечил ему игровой и тренировочный процесс, не включив в заявку на текущий спортивный сезон и не допуская к тренировкам.

По мнению клуба, требование футболиста о признании обоснованным заявления об увольнении по собственному желанию незаконно, поскольку в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании не является основанием для снижения заработной платы спортсмена; в указанном случае работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям. Из представленных ФК документов следует, что футболисту выплачивалась заработная плата в соответствии с трудовым договором и приложениями к нему. На этом основании клуб обратился за принудительным взысканием денежной компенсации в суд.

В суде были выяснены следующие обстоятельства: футболист Варшавин был признан тренерским составом не соответствующим уровню натренированности и функциональной подготовки для участия в чемпионате России по футболу, в связи с чем не был включен в заявку; Варшавин закончил период профессиональной подготовки; решение о невключении футболиста на текущий спортивный сезон в заявку не было обусловлено невозможностью исполнения должностных обязанностей в связи с медицинскими противопоказаниями.

Также установлено, что согласно данным заявочного листа ФК имел достаточное количество свободных мест для включения в заявку футболиста Варшавина.

Нарушены ли трудовые права Варшавина?

9. Вольф обратился в суд с иском к ФГУП МВД России о взыскании компенсации при увольнении, компенсации за задержку выплаты денежных средств, компенсации морального вреда в размере 10 000 руб., ссылаясь на то, что при увольнении ему не была выплачена предусмотренная условиями трудового договора компенсация в размере 220 000 руб.

10 марта 2017 г. истец был принят на работу к ответчику на должность начальника финансово-экономической службы в Центральном управлении города Ярославль. Согласно п. 5.2 трудового договора при расторжении трудового договора по инициативе работодателя или по соглашению сторон работнику выплачивается восемь должностных окладов. Приказом от 2 ноября 2017 г. Вольф был уволен с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон.

В соответствии с п. 3.1 Устава ФГУП МВД России, имущество предприятия находится в федеральной собственности, является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия, принадлежит предприятию на праве хозяйственного ведения и отражается на его самостоятельном балансе. Согласно п. 6.1 Коллективного договора ФГУП МВД России, оплата труда (система оплаты; размер, состав заработной платы; виды и размер выплат, доплат и надбавок) работников предприятия производится в соответствии с Положением об оплате труда.

В соответствии с п. 1.7 Положения об оплате труда в ФГУП МВД России заработная плата руководителей и специалистов Центрального управления состоит из: должностного оклада согласно штатной расстановки, доплат и надбавок обязательного характера в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также может включать ежемесячную премию к должностному окладу, материальную помощь к отпуску, единовременную материальную помощь, разовые премии и вознаграждения.

Подлежат ли удовлетворению требования истца? Имеются ли нарушения антикоррупционного законодательства? Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

10. Водитель Сорокин проработал на автомашине 10 ч, после чего ему было приказано работать дальше до явки сменяющего работника, который задержался в связи с пробками на дороге. Сорокин отказался, заявив, что сильно устал (он работал в дневную смену при температуре воздуха +30°C) и боится, что уснет за рулем. Сорокину был объявлен выговор, так как, по мнению начальника гаража, раз ему установлен ненормированный рабочий день, он обязан при необходимости продолжать выполнять свою трудовую функцию и после окончания рабочего дня независимо от своего состояния.

Законно ли Сорокин был привлечен к дисциплинарной ответственности? Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

11. В газете «Депо» было опубликовано объявление о приеме на работу в филиал ОАО РЖД на следующие вакантные рабочие места: кассир железнодорожного вокзала, машинист электровоза и проводник пассажирского вагона. По объявлению в отдел кадров филиала обратились Сковородникова, претендующая на должность кассира, Татаренков, желающий работать машинистом, и Кустодиева — с заявлением о приеме на работу в качестве проводника. Всем им было предложено пройти медицинское освидетельствование за свой счет с условием последующей оплаты работодателем произведенных расходов.

Сковородникова отказалась от прохождения медицинского осмотра, мотивируя отсутствием денег. Татаренков и Кустодиева прошли медосмотр, однако по его результатам обнаружилось, что они страдают хроническими заболеваниями: у первого обнаружили гипертоническую болезнь первой стадии, а у второй — сахарный диабет.

В результате работодатель отказал всем трем в заключении трудового договора. На просьбы Татаренкова и Кустодиевой оплатить расходы на медосмотр начальник отдела кадров ответил отказом, мотивируя тем, что поскольку трудовой договор не заключен, у работодателя не возникает никаких обязанностей.

Правомерен ли отказ филиала ОАО РЖД в заключении трудовых договоров? Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

12. Прокурор города Саранска обратился в суд с исковыми требованиями к ООО «Вертикаль» и Т. о прекращении заключенного между ними трудового договора № 894 от 02.07.2012 г., указав, что в результате проведения проверки соблюдения законодательства о противодействии коррупции в деятельности ООО «Вертикаль» установлено, что в названной организации в качестве <данные изъяты> по трудовому договору работает Т., ранее являвшийся государственным служащим, замещавшим должность судебного пристава-исполнителя отдела судебных приставов по Ленинскому

району ГО Саранск Управления Федеральной службы приставов по Республике Мордовия. По роду своих служебных обязанностей Т., будучи судебным приставом-исполнителем, осуществлял исполнение требований исполнительного документа о взыскании с <данные изъяты> в пользу ООО «Вертикаль» денежных средств. При трудоустройстве Т. не получил согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Управления Федеральной службы судебных приставов по Республике Мордовия и урегулированию конфликта интересов, а значит, трудовой договор был заключен незаконно и подлежит прекращению. Ответчик не согласен с вмененными нарушениями, указывая, что на исполнении у судебного пристава-исполнителя Т. находились исполнительные листы в отношении <данные изъяты> о взыскании в пользу ООО «Вертикаль» денежных средств, а также о наложении ареста на имущество <данные изъяты>. ООО «Вертикаль» было взыскателем по исполнительному производству, никакие исполнительные действия в отношении взыскателя не выполнялись, в связи с чем функции государственного управления в отношении указанного общества судебным приставом-исполнителем не осуществлялись. Кроме того, по мнению ответчика, должность судебного пристава-исполнителя территориального отдела судебных приставов не входит в перечень должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять соответствующие сведения, в связи с чем согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов при трудоустройстве Т. в коммерческую организацию не требовалось.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

13. Компания «Скорая Электронная Помощь», занимающаяся разработкой программного обеспечения, набирает на работу программистов, графических дизайнеров, веб-разработчиков, заключая с ними трудовые договоры о дистанционной работе. В ходе такой практики у работодателя возник ряд вопросов:

а) можно ли принять работника на работу в качестве дистанционного, если работодатель и работник находятся в одном городе;

б) может ли лицо, принимаемое на работу в качестве дистанционного работника, заключать трудовой договор в письменной форме лично, придя в офис работодателя, а не путем обмена электронными документами;

в) необходимо ли в трудовом договоре о дистанционной работе указывать режим работы дистанционного работника, или достаточно ссылки на ПВТР? Можно ли вообще не указывать режим труда и отдыха, оставив это на усмотрение работника и как тогда контролировать выполнение им заданий;

г) возможно ли установление ненормированного рабочего дня дистанционному работнику;

д) в случае если в трудовом договоре установлен график обязательных сеансов связи работника с работодателем, вправе ли работодатель привлечь работника к дисциплинарной ответственности посредством скайпа за невыход на связь в часы обязательных сеансов связи, которые будут прописаны в трудовом договоре;

е) обязательно ли указывать место работы в трудовом договоре о дистанционной работе;

ж) обязан ли работодатель извещать дистанционного работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период? Если обязан, то возможно ли направлять дистанционному работнику соответствующие извещения по электронной почте;

з) должна ли организация, расположенная в городе Мурманске (район Крайнего Севера), применять районный коэффициент и процентную надбавку к зарплате дистанционного работника, который живет в Краснодаре;

и) необходимо ли использование усиленной квалифицированной цифровой подписи для обмена информацией в электронном виде с дистанционным работником в рамках исполнения им трудовых функций (отправки отчетов по проделанной работе, результатов работ и т.п.);

к) работница находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Может ли она работать на условиях дистанционной работы у себя дома? Как оформить перевод на дистанционную работу? Не потеряет ли она право на пособие по уходу за ребенком до полутора лет, если будет работать дистанционно дома с режимом рабочего времени, установленным по ее усмотрению;

л) обязан ли работодатель знакомить дистанционных работников под роспись с локальными нормативными актами? Если да, может ли это делать путем обмена электронными документами;

м) можно ли дистанционного работника отправлять в командировки, и какие компенсации в связи с этим положены?

Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

14. Проанализируйте раздел правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации, касающийся заключения трудового договора (раздел ПВТР представляет преподаватель на практическом занятии), на предмет соответствия нормам действующего трудового законодательства; найдите ошибки и объясните их; предложите собственную редакцию соответствующего раздела ПВТР (письменно). Определите способ принятия соответствующего локального нормативного акта и объясните, как следует поступить представительному органу работников, если он обнаружил, что положения ПВТР не соответствуют законодательству.

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997г.№ 60-ФЗ
3. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999гю
4. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001г.№ 24-ФЗ.
5. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1
6. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ
7. О государственной гражданской службе РФ: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ
8. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»
9. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14.11.2002. № 161-ФЗ
10. Об альтернативной гражданской службе: Федеральный закон от 25.07.2002г. № 113-ФЗ
11. О железнодорожном транспорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 10.01.2003. № 17-ФЗ
12. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007г.№ 329-ФЗ
13. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ
14. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Закон РФ от

19.02.1993 № 4520-1

15. О науке и государственной научно-технической политике: Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ

16. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ

17. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»// СЗ РФ.2011.№ 11, ст. 1504.

18. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»// Собрание актов Президента и Правительства РФ.1992.№ 9. ст. 608.

19. Постановление Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946 "Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР"

20. Постановление Правительства РФ от 24 мая 2012 г. N 506 "Об утверждении Правил проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям"

21. Постановление Правительства РФ от 21 августа 2012 г. N 841 "О соблюдении работниками государственных корпораций, государственных компаний и публично-правовых компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации"

22. Приказ Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. N 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей"

23. Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 июля 2015 г. N 749 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу"

24. Приказ Министерства транспорта РФ от 29 июля 2020 г. N 264 "Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта"

25. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41

26. Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82.

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

28. 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

29. Обзор Верховного Суда Российской Федерации 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)

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

1. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 г. N 601 "Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом"
2. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"
3. Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2020 г. N 2349 "Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств"
4. Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации"
5. Приказ Министерства транспорта РФ от 20 сентября 2016 г. N 268 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания"
6. Приказ Министерства транспорта РФ от 9 марта 2016 г. N 44 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов"
7. Приказ Министерства транспорта РФ от 2 октября 2020 г. N 404 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса"
8. 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: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005г.№ 3-П
9. По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. Г. Труновой: Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П.
10. По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. К. Барабаш, А. Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы: Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П
11. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.10.2021 N 43-П "По делу о проверке конституционности части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л.А. Мининой"
12. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2020 г. N ПГ/37451-6-1
13. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 30 марта 2021 г. N ПГ/05772-6-1
14. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2021 г.

№ 14-2/ООГ-2680

15. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 апреля 2021 г. № ПП/08368-6-1

16. Рекомендации по составлению в соответствии с требованиями трудового законодательства трудовых договоров с докерами-механизаторами, в том числе трудоустраиваемыми через частные агентства занятости (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 11 февраля 2019 г.)

Тема 3. Субъектные основания дифференциации

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
2. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет
3. Особенности регулирования труда иностранных граждан, лиц без гражданства
4. Особенности регулирования труда инвалидов
5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц
6. Особенности регулирования труда работников, работающих в микропредприятиях и некоммерческих организациях
7. Особенности регулирования труда работников, работающих в религиозных организациях

Вопросы для самоконтроля:

1. Что собой представляют субъектные основания дифференциации? Приведите их примеры.
2. Перечислите особенности регулирования труда:
 - женщин
 - лиц с семейными обязанностями;
 - лиц до 18 лет
 - иностранных граждан, лиц без гражданства
 - инвалидов
 - работников, работающих у работодателей-физических лиц
 - работников, работающих в микропредприятиях и некоммерческих организациях
 - работников, работающих в религиозных организациях

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте сравнительную таблицу особенностей труда работников, работающих у индивидуальных предпринимателей и работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
2. Составьте сравнительную таблицу особенностей труда женщин и мужчин с семейными обязанностями;
3. Подберите акты судебной практики, иллюстрирующие оценку возможности применения к работникам в рамках субъектной дифференциации принципа запрета злоупотребления правом.

Примерные задания для практических занятий:

➤ Проведите дискуссию по теме «Беременные женщины как особая категория работников».

Предлагаемые точки зрения:

- расширение гарантий, предоставляемых беременным женщинам согласно правовым позициям Верховного Суда РФ, оправдано;
- расширение гарантий, предоставляемых беременным женщинам согласно правовым позициям Верховного Суда РФ, значительно ухудшает положение работодателя и в итоге не способствует защите интересов беременных женщин.

2. Необходимо выявить специфику содержания трудового договора, его изменения и прекращения, рабочего времени, времени отдыха, способов защиты нарушенных трудовых прав применительно к каждой разновидности работодателей-физических лиц (индивидуальные предприниматели; лица, осуществляющие профессиональную деятельность на основании регистрации и (или) лицензирования; лица, использующие труд работников для личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства) и оценить, насколько обоснована дифференциация применительно к исследуемым институтам трудового права.

3. Необходимо выявить специфику заключения, содержания трудового договора, его прекращения, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда применительно к каждой группе инвалидности и оценить, насколько обоснована и достаточна дифференциация применительно к исследуемым институтам трудового права. Кроме того, следует выявить нарушения, допускаемые работодателями при применении трудового законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также установить их правовые последствия.

4. 25 марта 2017 г. 16 летний Леонид Нечаев устроился на работу курьером в газету в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации газеты с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август месяц.

Разрешите возникшую ситуацию.

5. Старший экономист Тимофеева, проработав 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании данного отпуска она обратилась к директору с просьбой предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, однако директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она не проработала 6 месяцев, а, значит, не приобрела права на ежегодный отпуск.

Прав ли директор?

6. В Совет директоров ПАО «НТМК» входит ряд иностранных граждан, не являющихся при этом акционерами общества. В их функции входит участие в заседаниях Совета директоров, которые проводятся 1 раз в квартал. За выполнение данных функций указанным лицам выплачивается вознаграждение. Прокурорской проверкой установлено, что ПАО «НТМК» не имеет разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, в связи с чем иностранные граждане не имеют права выполнять функции членов Совета директоров ПАО «НТМК».

Проанализируйте позицию прокуратуры на предмет обоснованности.

Назовите особенности использования труда иностранных работников.

7. К руководителю ОАО «Сигма» обратились две женщины-диспетчера, имеющих детей в возрасте до 14 лет, с просьбой установить им неполный рабочий день. Кроме того, одна женщина также просила предоставить ей дополнительный выходной день в понедельник для ухода за ребенком-инвалидом.

У руководителя возник ряд вопросов:

- обязан ли он установить женщинам неполный рабочий день;
- имеется ли законодательно определенное минимальное количество часов, которые работник должен отработать в день, имея неполный рабочий день;
- кто определяет режим работы и отдыха при неполном рабочем времени - работник или работодатель;
- как оплачивается работа при неполном рабочем времени;

- имеются ли основания для предоставления женщине, имеющей ребенка-инвалида, дополнительного выходного дня.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

8. Сотрудницы ОАО «Фитодизайн интерьеров» обратились в суд с исковыми требованиями об установлении 36-часовой рабочей недели и взыскании оплаты труда за переработанное время.

При рассмотрении спора в суде выяснилось, что все истцы работают в фирме в различных должностях, местом их работы являются офис и цветочные магазины в городе Петрозаводске. Женщинам была установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 ч. Зная, что в других организациях женщины работают по 36 ч в неделю, истицы требовали установить им сокращенное рабочее время и оплатить переработку в количестве 4 ч еженедельно в повышенном размере — как сверхурочную работу.

Представитель ответчика в суде пояснил, что 36-часовая рабочая неделя согласно ст. 320 ТК РФ устанавливается в договорном порядке, а значит, это право работодателя — уменьшить продолжительность рабочего времени. Статья 92 ТК РФ, закрепляющая перечень работников, которым устанавливается сокращенное рабочее время, не обязывает работодателя снижать общую норму рабочего времени для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, до 36 ч в неделю, в связи с чем работодатель может установить 40-часовую продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 91 ТК РФ. Следовательно, он не обязан производить дополнительную оплату работы, находящейся за пределами сокращенной (36-часовой) продолжительности рабочего времени.

Оцените доводы сторон и подготовьте правовое заключение.

9. Проанализируйте раздел правил внутреннего трудового распорядка индивидуального предпринимателя, касающийся режима труда и отдыха (раздел ПВТР представляет преподаватель на практическом занятии), на предмет соответствия нормам действующего трудового законодательства; найдите ошибки и объясните их; предложите собственную редакцию соответствующего раздела ПВТР (письменно).

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

1. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (1981г.)
2. Конвенция МОТ № 103 относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году).
3. Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999г.).
4. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973г.)
5. Конвенция МОТ №159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (1983г.).
6. Конвенция МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий (1958 г.)
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г.
8. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 ноября 1995 г.
9. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
10. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002. № 115-ФЗ

11. О свободе совести и о религиозных объединениях: Федеральный закон от 26.09.1997 N 125-ФЗ
12. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами"
13. Постановление Правительства РФ от 19 апреля 2021 г. N 617 "Об установлении предельных значений среднесписочной численности работников и величины дохода некоммерческих организаций в целях распространения на них установленных главой 48.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений"
14. Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"
15. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин"
16. Приказ Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 20 января 2021 г. N 19 "Об утверждении Административного регламента осуществления Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов"
17. Постановление Правительства Свердловской области от 23 сентября 2021 г. N 627-ПП "О региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты"
18. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

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

1. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П
2. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 декабря 2018 г. N 14-2/В-966
3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 февраля 2021 г. N ПГ/01417-6-1

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «**Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников**» дает возможность магистрантам акцентировать внимание на

проблемах, возникающих у специалистов в сфере управления персоналом при установлении особенностей рабочего времени, времени отдыха, материальной и дисциплинарной ответственности, оплаты труда, а также при заключении, изменении и прекращении трудового договора с особыми категориями работников, а также научиться разрабатывать проекты юридических документов по данной тематике.

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 лекционных и практических занятий, а также выполнение контрольной работы. Промежуточная аттестация происходит в форме зачета.

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

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики установления особенностей труда граждан, выделенных законодателем в особые группы по объективным и субъектным критериям.

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 проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы. 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 и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному казусу.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов,

статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. 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 зачету.

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 сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, проанализирует нетипичные источники трудового права в отношении отдельных категорий работников, сможет изучить составы преступлений, дисциплинарных проступков и административных правонарушений, оценит требуемые для квалификации деяния доказательства, ознакомиться с судебной практикой по вопросам особенностей труда работников (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 заочной формы обучения назначается преподавателем до начала сессии и проводится в формате видеоконференции.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первой установочной лекции, сдать необходимо до начала сессии в срок, установленный преподавателем на учебном портале	37 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	8 баллов (максимально за все занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	5 баллов (максимально за все занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений отдельных категорий работников», в рамках которой проверяется умение подготовить пакет юридических документов, связанных с прекращением трудового договора, а также умение осуществить анализ практической ситуации для определения законности реализации специфики регулирования труда особой категории работников.

Правила организации и проведения мероприятия

Задание выдается на первой установочной лекции, сдать необходимо до начала сессии в срок, установленный преподавателем на учебном портале.

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

логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.));

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

Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания сначала необходимо определиться, какие документы следует оформить. Далее магистрант должен выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов; ознакомиться с приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», уяснить порядок прекращения трудового договора в зависимости от его основания исходя из положений Трудового кодекса, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

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:

А) 17-летний Аверченко по направлению комиссии по делам несовершеннолетних был принят на работу курьером в типографию сроком на 6 месяцев. По истечении этого срока он был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его родители настаивали на продолжении трудовых отношений с их сыном, ссылаясь на незаконность срочного характера трудового договора и невозможность его расторжения без разрешения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Директор типографии отказался отменить приказ об увольнении, поскольку Аверченко за период работы неоднократно нарушал трудовую дисциплину – опаздывал, несвоевременно доставлял документы, допустил 2 прогула. Родители обратились в суд.

Подготовьте правовое заключение.

Б) В правилах внутреннего трудового распорядка АО «Прогресс» были предусмотрены дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Согласно указанным правилам, можно было уволить этих лиц в связи с ущербом, причиненным имиджу работодателя, в связи с нарушением норм корпоративной этики, в связи с длительной нетрудоспособностью (более 6 месяцев) без каких-либо выходных пособий и предложений трудоустройства на другую работу. Дайте правовую оценку указанным положениям Правил внутреннего распорядка.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

В) В газете «Депю» было опубликовано объявление о приеме на работу в филиал ОАО РЖД на следующие вакантные рабочие места: кассир железнодорожного вокзала, машинист электровоза и проводник пассажирского вагона. По объявлению в отдел кадров филиала обратились Сквородникова, претендующая на должность кассира, Татаренков, желающий работать машинистом, и Кустодиева — с заявлением о приеме на работу в качестве проводника. Всем им было предложено пройти медицинское освидетельствование за свой счет с условием последующей оплаты работодателем произведенных расходов.

Сквородникова отказалась от прохождения медицинского осмотра, мотивируя отсутствием денег. Татаренков и Кустодиева прошли медосмотр, однако по его результатам обнаружилось, что они страдают хроническими заболеваниями: у первого обнаружили гипертоническую болезнь первой стадии, а у второй — сахарный диабет.

В результате работодатель отказал всем трем в заключении трудового договора. На просьбы Татаренкова и Кустодиевой оплатить расходы на медосмотр начальник отдела

кадров ответил отказом, мотивируя тем, что поскольку трудовой договор не заключен, у работодателя не возникает никаких обязанностей.

Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

Г) Подготовьте пакет юридических документов, необходимых для увольнения совместителя в связи с приемом на работу работника, для которого она будет являться основной;

Критерии оценивания

Практическое задание на подготовку юридического заключения по конкретной ситуации оценивается от 0-9 баллов.

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0-1-умение определить и обосновать вид (виды) специальной нормы (норм), устанавливающей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, по поводу которой (которых) возник трудовой спор;

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-1 балл- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, необходимая в конкретной ситуации)

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (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); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный);

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку юридических документов, связанных с прекращением трудового договора с работником:

0 -2 балла - Оригинальность содержания юридических документов, учитывающих особенности привлечения работников к ответственности (0 баллов – собственная редакция юридических документов не предложена; 1 балл – большинство из предложенных

документов имеют авторскую редакцию; 2 балла – предложена собственная редакция всех юридических документов);

0 или 1 балл – Наличие орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок (0 баллов- наличие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок; 1 балл- отсутствие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок);

0 или 1 балла – Состав пакета юридических документов (0 баллов – состав пакета юридических документов недостаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности; 1 балл – состав пакета юридических документов достаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности).

0 -1 балл – Наличие обязательных реквизитов документа:

- наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо);

- заголовок к тексту;

- отметка о наличии приложения (если необходимо);

- дата;

-подпись.

0 баллов- во всех документах отсутствуют все обязательные реквизиты/присутствуют не все из них; 1 балл- во всех документах присутствуют все обязательные реквизиты;

0 -5 баллов – Соответствие содержания юридических документов требованиям действующего законодательства (документы логически связаны друг с другом, в юридических документах указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию; юридические документы приняты в пределах компетенции и подписаны уполномоченным лицом и/или адресованы лицу, уполномоченному на решение указанных в тексте юридического документа трудовых вопросов; соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления; терминология, использованная при составлении пакета юридических документов, соответствует терминологии трудового права; в юридических документах указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с сформулированным заданием; определены все документы, являющиеся основанием для принятия юридических документов):

Баллы внутри критерия определяются в зависимости от количества допущенных ошибок в каждом из документов.

0 баллов за весь пакет юридических документов — наличие хотя бы одного из указанных критериев:

1) заимствование пакета юридических документов полностью или в части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение юридических документов (полностью или частично) у двух и более студентов (в том числе, если юридические документы имеют несущественные различия, например, изменены отдельные слова, последовательность предложений или абзацев, исключены отдельные предложения и т.д.).

2) юридические документы не соответствуют друг другу по содержанию.

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:

- решение практического задания индивидуально (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;

- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;

- работа в малых группах;

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов, используя нормативные акты, судебную практику, в конкретной правовой ситуации установить критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; выбрать специальную норму, формирующую особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, на основании которой должна разрешаться правовая ситуация, а также определить ее разновидность; осуществить анализ практической ситуации на предмет соответствия поведения субъектов трудового правоотношения специальной трудово-правовой норме, закрепляющей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников; в случае выявления нарушения в применении специальной нормы предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права субъекта трудового правоотношения.

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 вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

➤ «Единственный учредитель юридического лица- лицо, обладающее «двойственным» статусом?»

Предлагаемые точки зрения:

- единственный учредитель обладает «двойственным» статусом, поскольку должен заключить трудовой договор с компанией;

- единственный учредитель является исключительно субъектом гражданского права, трудовых отношений между ним и юридическим лицом не возникает.

2. Подготовьте аргументы, которые позволят подтвердить законность невыплаты предусмотренной трудовым договором денежной компенсации в размере 12 среднемесячных заработных плат в случае прекращения трудового договора с руководителем организации по п.9 ст. 81 ТК РФ (принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации).

3. Самохвалов, проходящий альтернативную гражданскую службу, подал заявление об увольнении по собственному желанию, на что получил отказ. Назовите особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу. Правомерны ли действия работодателя?

4. Горбачев, направленный на работу в дипломатическое представительство Российской Федерации за границей, был уволен за привлечение в стране пребывания его супруги к административной ответственности. Работник обжаловал увольнение, ссылаясь на то, что по российскому законодательству проступок супруги не является наказуемым деянием. Назовите особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Правомерно ли увольнение?

5. Выпускник Уральского государственного юридического университета, получив диплом, переехал к родителям в г. Нижневартовск. До поступления в университет он прожил в этом городе 10 лет. В каком размере и порядке ему будет устанавливаться северная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу после возвращения домой по окончании университета? Изменится ли ответ на этот вопрос, если он поступил на работу в организацию, финансируемую из регионального бюджета?

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии – 2 балла.

Критерии начисления баллов:

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

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

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

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

3. *Входной контроль на лекционных занятиях:*

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в форме устного опроса студентов по вопросам для самопроверки.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов об особенностях условий трудового договора, основаниях возникновения трудового отношения, мероприятиях, направленных на обеспечение охраны труда, специфике заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и правоположений высших судов РФ;

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

- 1) В каких источниках могут содержаться нормы, создающие дифференциацию?
- 2) Какие виды специальных норм вы знаете?
- 3) Приведите примеры специальных норм
- 4) Назовите основания дифференциации
- 5) Назовите особенности изменения трудового договора работника, работающего у работодателя-физического лица
- 6) Перечислите дополнительные основания увольнения руководителей организации.
- 7) Не допускается работа по совместительству у другого работодателя:
 - а) руководителей организаций – без разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)
 - б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
 - в) лиц в возрасте до 18 лет
 - г) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями
 - д) лиц, работающих вахтовым методом
 - е) спортсменов и тренеров
- 8). Работодатель обязан зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления:
 - а) если в качестве работодателя выступает физическое лицо, нанимающее работника в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
 - б) если работником является лицо, не достигшее возраста 18 лет
 - в) если работником выступает муниципальный служащий
 - г) если на работу принимается дистанционный работник

Критерии оценивания:

А) Ответы на теоретические вопросы- полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

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

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	Зачет
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Зачет проводится в форме опроса. Опрос может быть в устной или письменной форме. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. Письменная подготовка к опросу в устной форме не допускается.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Магистранту предлагается 2 теоретических и 3 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические вопросы:

1. Дифференциация трудового права России: понятие, значение, виды специальных норм.
2. Источники дифференциации трудового права России.
3. Основания и пределы дифференциации трудового права.
3. Особенности регулирования труда работников транспорта.
4. Особенности регулирования труда педагогических работников.
5. Особенности регулирования труда научных работников.
6. Особенности регулирования труда медицинских работников.
7. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
8. Особенности регулирования труда творческих работников.
9. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
10. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу за границу.
11. Особенности регулирования труда надомников.
12. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
13. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
14. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в местностях с другими особыми климатическими условиями.
16. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа.
17. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.
18. Особенности регулирования труда работников прокуратуры, судей.
19. Особенности регулирования труда государственных гражданских служащих.
20. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
21. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
22. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц,
23. Особенности регулирования труда работников, работающих в микропредприятиях, некоммерческих организациях.
24. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
25. Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства.
26. Особенности регулирования труда работников с пониженной трудоспособностью.
27. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
28. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

Примеры практических заданий:

- Москвина с 1 февраля 2017 г. работала в ОАО «Оптико-механический завод» в должности юрисконсульта на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

Приказом генерального директора от 13 сентября 2017 г. в штатное расписание внесены изменения, в том числе исключена занимаемая Москвиной должность, при этом установлено, что новое штатное расписание вводится в действие с 15 ноября 2017 г.

17 сентября 2017 г. уведомлением от 14 сентября 2017 г. Москвина проинформирована о сокращении занимаемой ею должности и об имеющихся вакантных должностях (всего 6 единиц), а также об увольнении с работы в случае отказа от перевода на предлагаемые должности.

19 сентября 2017 г. Москвина сообщила работодателю о своей беременности и несогласии с проводимыми мероприятиями по сокращению штата работников. Однако 8 октября 2017 г. работодателю стало известно о прерывании беременности.

21 декабря 2017 г. на основании приказа от 20 декабря 2017 г. Москвина была уволена с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — по сокращению штата работников.

Не согласившись с увольнением, Москвина обратилась в суд, указав, что по результатам ультразвукового исследования (УЗИ), проведенного 25 декабря 2017 г., а также анализа крови в ООО «Клиника 365», осуществленного 25 декабря 2017 г., у нее на показанную дату наступила повторная беременность, срок которой составил 4—5 недель.

Ответчик возражал против удовлетворения иска, так как по состоянию на ноябрь 2017 г. он обладал сведениями о прерывании беременности Москвиной, и вплоть до издания приказа от 20 декабря 2017 г. о ее увольнении не был уведомлен о повторной беременности.

Может ли неосведомленность работодателя о беременности работницы повлиять на реализацию гарантии, закрепленной в ч. 1 ст. 261 ТК РФ? Какое решение должен принять суд?

- Брянцев был принят на работу продавцом-консультантом в ООО «М-Видео». С ним и другими работниками был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации в ООО «М-Видео» была обнаружена пропажа 11 единиц компьютерной техники. В связи с этим на работников была возложена материальная ответственность и произведено взыскание из заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, работники обратились с иском в суд.

В суде выяснилось, что на момент заключения договора о полной материальной ответственности Брянцев не достиг возраста 18 лет, но в момент инвентаризации ему уже исполнилось 18 лет. Кроме того, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым.

Возможно ли привлечение Брянцева к полной материальной ответственности?

- Киселева обратилась в суд с иском к ИП Боровкову о взыскании компенсаций в связи с увольнением по сокращению численности работников. В обоснование иска ссылалась на то, что с 1 августа 2006 г. она работала у Боровкова в городе Норильске в должности продавца промышленных товаров с заработной платой в размере 25 000 руб. в месяц. 10 декабря 2012 г. Киселева была уволена в связи с сокращением численности работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. После этого Киселева в течение установленного срока обратилась в Центр занятости населения по поводу дальнейшего трудоустройства, и в этой связи полагает, что согласно ст. 318 ТК РФ работодатель обязан дополнительно выплатить ей среднемесячный заработок за период трудоустройства за оставшиеся два месяца.

ИП Боровков полагал, что требования ст. 318 ТК РФ распространяются на организации, а не на ИП. В соответствии со ст. 307 ТК РФ при прекращении трудового договора с работодателем — физическим лицом случаи и размер компенсационных выплат определяются трудовым договором. ТК РФ не предоставляет гарантий в виде сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства в соответствии с ч. 1 ст. 178, ст. 318 ТК РФ лицам, работающим у индивидуальных предпринимателей, поскольку речь в указанных нормах идет о работодателях-организациях. Таким образом, индивидуальные

предприниматели, увольняющие работников в связи с сокращением численности или штата, обязаны сохранять средний заработок на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Подготовьте правовое заключение по данному спору.

- В апреле 2017 г. предприниматель Коломойский приобрел клинику для животных ООО «Айболит», принадлежавшую ранее братьям Пономаренко. В августе 2017 г., недовольный работой персонала, он уволил главного врача и директора клиники по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — в связи со сменой собственника имущества организации. При этом главному врачу была выплачена компенсация в сумме трех среднемесячных заработков, а директору — пять должностных окладов.

Оцените правомерность действий работодателя.

- Крячко, учитель физкультуры школы для детей с отклонениями в развитии, неоднократно обзывал ученика этой школы, который являлся его соседом по дому, «уродом» и «недоумком», но делал это исключительно в нерабочее время — по месту жительства.

В декабре 2017 г. мать ученика обратилась к директору школы с жалобой на Крячко. После окончания зимних каникул директор школы собрал педагогический коллектив для обсуждения сложившейся конфликтной ситуации. В свое оправдание педагог пояснил, что из-за его требовательности на уроках физкультуры у него сложились непростые отношения с учеником, подросток всячески мстил ему, пачкал двери и стены, делал неприличные надписи возле квартиры Крячко. Тем не менее, на общем собрании учителей школы поведение Крячко было признано аморальным проступком, унижающим честь и достоинство ребенка.

2 февраля 2018 г. Крячко был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — за совершение аморального проступка, несовместимого с работой.

Законно ли такое увольнение? Изменится ли решение задачи, если перечисленные деяния Крячко совершил в рабочее время и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей? Подготовьте правовое заключение.

- Выдержка из Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Сигнал»:

«5.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I группы, – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.3.1. При приеме на работу работодатель обязан установить неполное рабочее время следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, имеет право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия при условии, что продолжительность еженедельной работы будет составлять не менее 30 часов.

5.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов.

5.5. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (за исключением работников-совместителей)».

Проведите юридическую экспертизу раздела правил внутреннего трудового распорядка.

- Журиновский был принят на работу в Интернет-издание «Твой день» редактором сайта. С ним был заключен трудовой договор о дистанционной работе. Больше месяца Журиновский не выходил на связь с редакцией, в связи с чем возник вопрос — можно ли его уволить за прогул?

Начальник департамента кадровой политики Интернет-издания высказал сомнения по этому поводу в связи с тем, что в трудовом договоре Журиновского отсутствует условие о режиме рабочего времени и времени отдыха работника.

Юрисконсульт же утверждал, что у Журиновского, как у любого другого работника, в момент возникновения трудовых отношений с работодателем возникла обязанность подчиняться ПВТР.

Назовите особенности правового регулирования труда дистанционных работников. Оцените доводы сторон и решите вопрос.

- Арбузов был избран Генеральным директором ООО «Рыболовецкая артель» сроком на три года. Ревизионная комиссия общества, проверив финансовую деятельность единоличного исполнительного органа, установила, что Арбузов на протяжении своей деятельности сам назначал себе премию по результатам работы общества, размер которой за три года составил 30 млн руб. При этом в трудовом договоре с ним установлено, что размер премии генерального директора по результатам работы за отчетный год утверждается общим собранием общества. На общем собрании ООО «Рыболовецкая артель» принято решение расторгнуть трудовой договор с Арбузовым в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ и обратиться в суд с иском о взыскании с него причиненного ущерба.

Определите подведомственность данного спора и его судебную перспективу.

- Брянцев был принят на работу продавцом-консультантом в ООО «М-Видео». С ним и другими работниками был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам инвентаризации в ООО «М-Видео» была обнаружена пропажа 11 единиц компьютерной техники. В связи с этим на работников была возложена материальная ответственность и произведено взыскание из заработной платы. Не согласившись с действиями работодателя, работники обратились с иском в суд.

В суде выяснилось, что на момент заключения договора о полной материальной ответственности Брянцев не достиг возраста 18 лет, но в момент инвентаризации ему уже исполнилось 18 лет. Кроме того, по факту пропажи техники возбуждено уголовное дело, по которому Брянцев проходит подозреваемым.

Возможно ли привлечение Брянцева к полной материальной ответственности?

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов - в пределах основной и дополнительной литературы, Трудового кодекса 8-10 баллов по вопросу – магистрант воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и

материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и правоположений высших судов РФ;

5-7 баллов по вопросу – магистрант воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов;

1-4 балла по вопросу – магистрант воспроизводит особенности условий трудового договора, оснований возникновения трудового отношения, мероприятия, направленные на обеспечение охраны труда, знает специфику заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, оплаты труда, гарантий и компенсаций отдельных категорий работников в рамках Трудового кодекса РФ;

0 баллов – магистрант отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/ответ на вопрос не носит самостоятельный характер.

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

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0-1-умение установить и обосновать критерий, по которому субъект правоотношения наделен особым статусом;

0-1-умение определить и обосновать вид (виды) специальной нормы (норм), устанавливающей особенности трудовых и непосредственно связанных с ними отношений определенной категории работников, по поводу которой (которых) возник трудовой спор;

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-1 балл- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, необходимая в конкретной ситуации)

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (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); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения

(рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный).

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Бородина, Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : учебное пособие для вузов / Е. Н. Бородина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13525-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497587>

Завгородний А. В. Особенности и проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации : монография. — Москва : Проспект, 2019. — 152 с. - ISBN 978-5-392-29237-0 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/41601>

Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494680>

Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/499004>

Перечень электронных учебных изданий

Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490659>

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».