

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заряев Валерий Владимирович Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

Должность: директор «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Дата подписания: 28.11.2023 13:58:40

Уникальный программный ключ:

83ee5a8aafe2c7af9e55cbfc0a40d42805ab6ab1

Рабочая программа дисциплины

«Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров»

Набор 2023 г.

Специальность:

40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность

Квалификация «Юрист»

Профиль подготовки:

Все профили

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Воронов И.Ю., к.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры трудового права и права социального обеспечения (протокол № 12 «07» марта 2023 г.).

Зав. кафедрой Ершова Е.А., д.ю.н., профессор _____ (подпись)

Москва, 2023.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

**«Теоретические и практические проблемы заключения
трудовых договоров»**

для набора 2023 года на 2027-2028 уч. г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена:

Доцент кафедры трудового права
и права социального обеспечения, к.ю.н., доц.

И.Ю. Воронов

«__»_____202_ г.

Заведующий кафедрой трудового права
и права социального обеспечения, д.ю.н., профессор

Е.А. Ершова

«__»_____202_ г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

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

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений»**

Автор-составитель: **Воронов И.Ю.**, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения, к.ю.н., доцент

Цель изучения дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» является получение и углубление студентами научно-практических знаний по правотворческим и правоприменительным проблемам российского трудового права, овладение терминологическим и понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере реализации принципов и норм российского и международного трудового права.</p> <p>В результате изучения дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» обучающиеся должны развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями, приобрести углубленные знания содержания института трудового договора и других институтов трудового права, умения и навыки по толкованию и применению норм институтов трудового права, выработку умения применять положения различных форм российского и международного трудового права в конкретных правоприменительных ситуациях. Знание теоретических и практических вопросов заключения трудового договора и вопросов правового регулирования трудовых правоотношений в целом является необходимым условием для успешного овладения другими смежными дисциплинами программы специалитета (трудовое право, гражданское право и др.). Глубокое знание теории трудового права (в том числе, юридического анализа трудовозных норм), действующих принципов и норм российского и международного трудового права, теории и практики их применения - важнейшие условия соблюдения законности (правомерности) в процессе правоприменительной деятельности.</p>
Место дисциплины в структуре ОПОП	<p>Учебная дисциплина «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» относится к вариативной (профильной) части, формируемой участниками образовательных отношений, (дисциплины и курсы по выбору студента, устанавливаемые вузом) профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность (квалификация (степень) «Юрист». «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» сдачей зачета.</p> <p>Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные студентами при изучении дисциплины трудовое право.</p>
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	<p>ПК-1. Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.</p> <p>ПК-3. Способен применять нормы материального права.</p>

<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.</p> <p>Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.</p> <p>Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.</p> <p>Тема 4. Понятие и виды трудового договора.</p> <p>Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.</p> <p>Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.</p> <p>Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p> <p>Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.</p> <p>Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.</p>
<p>Общая трудоемкость дисциплины</p>	<p>Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.</p>
<p>Форма промежуточной аттестации</p>	<p>Зачет</p>

1. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1.	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3.	Способен применять нормы материального права.

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Учебная дисциплина «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» относится к вариативной (профильной) части, формируемой участниками образовательных отношений, (дисциплины и курсы по выбору студента, устанавливаемые вузом) профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность (квалификация (степень) «Юрист». «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» сдачей зачета.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные студентами при изучении отдельных вопросов трудового права: принципов и норм трудового права, их действия во времени и пространстве, по кругу лиц, юридических фактов, источников и форм трудового права, правовых актов в сфере труда.

Студент, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы специалитета, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора правовой и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Таблица 2

Таблица 2.1 для студентов очной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			9	10
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108		108
Контактная работа		28		28
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		80		80
Занятия лекционного типа		14		14

Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		14		14
Форма промежуточной аттестации (зачет)				Зачет

Таблица 2.2. для студентов заочной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			11	12
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108	
Контактная работа		14	14	
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		94	94	
Занятия лекционного типа		4	4	
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		10	10	
Форма промежуточной аттестации (зачет)			Зачет	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.

Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Правовое и договорное регулирование трудовых правоотношений.

Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.

Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.

Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.

Тенденция усиления частноправовых начал и изменение роли трудового договора в современном трудовом праве. Усиление дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Значение индивидуального регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений. Место института трудового договора в системе трудового права России.

Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их правовых интересов и интересов государства при индивидуальном регулировании трудовых и непосредственно, связанных с ними правоотношений.

Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.

Понятие, система и виды форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Усложнение системы форм трудового права и внутрисистемных связей в трудовом праве. Соотношение международных и внутригосударственных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Трудовое

право и не право.

Формы национального трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Основопологающие принципы российского права, общие и специальные принципы российского трудового права и его отдельных институтов права. Правовые акты в сфере труда. Соглашения и коллективные договоры в системе форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правовые акты работодателя. Обычаи в сфере труда.

Трудовой договор как индивидуальный регулятор трудовых правоотношений. Критика научных подходов, определяющих трудовой договор как источник или форму трудового права.

Основопологающие принципы международного трудового права. Международные соглашения в сфере труда. Международные обычаи в сфере труда.

Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.

Юридическая природа основополагающих принципов российского права и общих и специальных принципов российского трудового права и его институтов с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».

Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права».

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

Виды и классификация принципов российского трудового права: общие принципы трудового права и специальные принципы институтов трудового права. Анализ видов общих принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда. Анализ специальных принципов института трудового договора.

Основополагающие принципы российского права, общие принципы российского трудового права, специальные принципы института трудового договора, применяемые при заключении трудового договора.

Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ. Анализ судебной практики по трудовым спорам и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Тема 4. Понятие и виды трудового договора.

Развитие научных взглядов о трудовом договоре в дореволюционный период развития России. Работа Льва Семеновича Таля «Трудовой договор. Цивилистическое исследование». Развитие научных представлений о трудовом договоре в России в XX в. Определение трудового договора Н.Г. Александровым. Научные определения трудового договора. Дискуссии об отраслевой принадлежности трудового правоотношения. Регулирование трудовых правоотношений в 90-е годы XX в., «освобождение» трудового договора.

Значение трудового договора. Трудовой договор как основная форма реализации трудового правоотношения. Особенности трудового договора. Трудовой договор как основная правовая форма индивидуального регулирования труда. Легальное определение и признаки трудового договора.

Трудовой договор как правовой институт и элемент системы трудового права. Трудовой

договор как сделка и как соглашение сторон. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.

Трудовой договор как юридический факт и основание трудового правоотношения. Понятия «трудовой договор» и «трудовой контракт». Стороны трудового договора.

Виды трудовых договоров.

Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.

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

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

Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».

Анализ правотворческий и правоприменительных проблем ст. 15, 16, 17, 18, 19 и части 4 ст. 58 ТК РФ.

Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.

Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.

Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.

Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения».

Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.

Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.

Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.

Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.

Правотворческие и правоприменительные проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.

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

Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.

Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.

Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».

Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.

Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).

Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.

Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России.

Природа отношений, связанного с использованием личного труда. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11, части 3 ст. 16 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды скрытых трудовых правоотношений в России.

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

Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.

Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.

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

Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения.

Юридическая природа договора с заемным работником. Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.

Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.

Правотворческие проблемы заключения трудового договора с руководителем организации. Правоприменительные проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.

Типичные нарушения представителя работодателя при заключении трудового договора с руководителем организации. Проблема «золотых парашютов» и ее законодательное решение.

Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при заключении с ним трудового договора.

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

Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.

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

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

Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.

Установление факта трудового правоотношения в порядке неискового (особого) производства. Заключение трудового договора на основании судебного решения как способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.

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

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Понятие и виды трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета;

									тестовые задания; эссе
5	Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
6	Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-1. ПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
7	Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
8	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-1. ПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
9	Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
10	Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.	ПК-1. ПК-3.	10	2	8	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
11	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	8	2	6	1	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			108	28	80	14	14		

Таблица 3.2. для студентов заочной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе

2	Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Понятие и виды трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
5	Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
6	Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-1. ПК-3.	10	3	7	2	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
7	Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
8	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-1. ПК-3.	10	3	7	2	1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
9	Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
10	Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.	ПК-1. ПК-3.	10	1	9		1		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
11	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.	ПК-1. ПК-3.	8		8				вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе

ВСЕГО		108	14	94	4	10	
--------------	--	-----	----	----	---	----	--

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
<p>Тема. 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.</p>	<p>Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Правовое и договорное регулирование трудовых правоотношений.</p> <p>Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.</p> <p>Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.</p> <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.</p> <p>Тенденция усиления частноправовых начал и изменение роли трудового договора в современном трудовом праве. Усиление дифференциации правового регулирования трудовых отношений.</p> <p>Значение индивидуального регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений. Место института трудового договора в системе трудового права России.</p> <p>Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их правовых интересов и интересов государства при индивидуальном регулировании трудовых и непосредственно, связанных с ними правоотношений.</p>	8
<p>Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.</p>	<p>Понятие, система и виды форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Усложнение системы форм трудового права и внутрисистемных связей в трудовом праве. Соотношение международных и внутрисистемных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Трудовое право и не право.</p> <p>Формы национального трудового права, реализуемые в Российской Федерации. основополагающие принципы российского права, общие и специальные принципы российского трудового права и его отдельных институтов права. Правовые акты в сфере труда. Соглашения и коллективные договоры в системе форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правовые акты</p>	8

	<p>работодателя. Обычаи в сфере труда.</p> <p>Трудовой договор как индивидуальный регулятор трудовых правоотношений. Критика научных подходов, определяющих трудовой договор как источник или форму трудового права.</p> <p>Основополагающие принципы международного трудового права. Международные соглашения в сфере труда. Международные обычаи в сфере труда.</p>	
<p>Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.</p>	<p>Юридическая природа основополагающих принципов российского права и общих и специальных принципов российского трудового права и его институтов с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права».</p> <p>Общие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права реализуемых в Российской Федерации.</p> <p>Виды и классификация принципов российского трудового права: общие принципы трудового права и специальные принципы институтов трудового права. Анализ видов общих принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда. Анализ специальных принципов института трудового договора.</p> <p>Основополагающие принципы российского права, общие принципы российского трудового права, специальные принципы института трудового договора, применяемые при заключении трудового договора.</p> <p>Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ. Анализ судебной практики по трудовым спорам и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».</p>	8
<p>Тема 4. Понятие и виды трудового договора.</p>	<p>Развитие научных взглядов о трудовом договоре в дореволюционный период развития России. Работа Льва Семеновича Таля «Трудовой договор. Цивилистическое исследование». Развитие научных представлений о трудовом договоре в России в XX в. Определение трудового договора Н.Г. Александровым. Научные определения трудового договора. Дискуссии об отраслевой принадлежности</p>	8

	<p>трудового правоотношения. Регулирование трудовых правоотношений в 90-е годы XX в., «освобождение» трудового договора.</p> <p>Значение трудового договора. Трудовой договор как основная форма реализации трудового правоотношения. Особенности трудового договора. Трудовой договор как основная правовая форма индивидуального регулирования труда. Легальное определение и признаки трудового договора.</p> <p>Трудовой договор как правовой институт и элемент системы трудового права. Трудовой договор как сделка и как соглашение сторон. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.</p> <p>Трудовой договор как юридический факт и основание трудового правоотношения. Понятия «трудовой договор» и «трудовой контракт». Стороны трудового договора.</p> <p>Виды трудовых договоров.</p>	
<p>Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.</p>	<p>Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.</p> <p>Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.</p> <p>Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».</p> <p>Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 15, 16, 17, 18, 19 и части 4 ст. 58 ТК РФ.</p> <p>Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.</p>	8
<p>Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.</p>	<p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.</p> <p>Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения».</p> <p>Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.</p> <p>Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.</p>	6
<p>Тема 7. Теоретические</p>	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы</p>	8

<p>и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p>	<p>оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.</p> <p>Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.</p> <p>Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».</p> <p>Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	
<p>Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p>	<p>Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России.</p> <p>Природа отношений, связанного с использованием личного труда. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11, части 3 ст. 16 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Злоупотребление правом и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении.</p> <p>Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».</p>	6
<p>Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.</p>	<p>Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.</p> <p>Модели использования заемного труда в России.</p>	8

	<p>Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения.</p> <p>Юридическая природа договора с заемным работником. Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.</p>	
<p>Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.</p>	<p>Правотворческие проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Правоприменительные проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Типичные нарушения представителя работодателя при заключении трудового договора с руководителем организации. Проблема «золотых парашютов» и ее законодательное решение.</p> <p>Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при заключении с ним трудового договора.</p> <p>Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.</p>	8
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.</p>	<p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.</p> <p>Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.</p> <p>Установление факта трудового правоотношения в порядке неискowego (особого) производства. Заключение трудового договора на основании судебного решения как способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	6
Итого		80

Таблица 4.2. для студентов заочной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
<p>Тема. 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.</p>	<p>Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. Правовое и договорное регулирование трудовых правоотношений.</p> <p>Проблема разграничения различных видов правового регулирования трудовых правоотношений. Соотношение нормативно-правового, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых правоотношений. Разграничение коллективно-договорного и локального нормативного регулирования трудовых правоотношений.</p> <p>Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства.</p> <p>Влияние глобализации на правовое регулирование трудовых правоотношений в России.</p> <p>Тенденция усиления частноправовых начал и изменение роли трудового договора в современном трудовом праве. Усиление дифференциации правового регулирования трудовых отношений.</p> <p>Значение индивидуального регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений. Место института трудового договора в системе трудового права России.</p> <p>Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их правовых интересов и интересов государства при индивидуальном регулировании трудовых и непосредственно, связанных с ними правоотношений.</p>	9
<p>Тема 2. 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.</p>	<p>Понятие, система и виды форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Усложнение системы форм трудового права и внутрисистемных связей в трудовом праве. Соотношение международных и внутригосударственных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Трудовое право и не право.</p> <p>Формы национального трудового права, реализуемые в Российской Федерации. основополагающие принципы российского права, общие и специальные принципы российского трудового права и его отдельных институтов права. Правовые акты в сфере труда. Соглашения и коллективные договоры в системе форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правовые акты работодателя. Обычаи в сфере труда.</p> <p>Трудовой договор как индивидуальный регулятор трудовых правоотношений. Критика научных подходов, определяющих трудовой договор как источник или форму</p>	9

	<p>трудового права.</p> <p>Основополагающие принципы международного трудового права. Международные соглашения в сфере труда. Международные обычаи в сфере труда.</p>	
<p>Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.</p>	<p>Юридическая природа основополагающих принципов российского права и общих и специальных принципов российского трудового права и его институтов с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права».</p> <p>Общие принципы российского трудового права как основополагающая (фундаментальная) форма российского трудового права, один из элементов подсистемы российского трудового права, единой системы форм трудового права реализуемых в Российской Федерации.</p> <p>Виды и классификация принципов российского трудового права: общие принципы трудового права и специальные принципы институтов трудового права. Анализ видов общих принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда. Анализ специальных принципов института трудового договора.</p> <p>Основополагающие принципы российского права, общие принципы российского трудового права, специальные принципы института трудового договора, применяемые при заключении трудового договора.</p> <p>Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ. Анализ судебной практики по трудовым спорам и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».</p>	9
<p>Тема 4. Понятие и виды трудового договора.</p>	<p>Развитие научных взглядов о трудовом договоре в дореволюционный период развития России. Работа Льва Семеновича Таля «Трудовой договор. Цивилистическое исследование». Развитие научных представлений о трудовом договоре в России в XX в. Определение трудового договора Н.Г. Александровым. Научные определения трудового договора. Дискуссии об отраслевой принадлежности трудового правоотношения. Регулирование трудовых правоотношений в 90-е годы XX в., «освобождение» трудового договора.</p> <p>Значение трудового договора. Трудовой договор как</p>	9

	<p>основная форма реализации трудового правоотношения. Особенности трудового договора. Трудовой договор как основная правовая форма индивидуального регулирования труда. Легальное определение и признаки трудового договора.</p> <p>Трудовой договор как правовой институт и элемент системы трудового права. Трудовой договор как сделка и как соглашение сторон. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения.</p> <p>Трудовой договор как юридический факт и основание трудового правоотношения. Понятия «трудовой договор» и «трудовой контракт». Стороны трудового договора.</p> <p>Виды трудовых договоров.</p>	
<p>Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.</p>	<p>Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.</p> <p>Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.</p> <p>Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».</p> <p>Анализ правотворческий и правоприменительных проблем ст. 15, 16, 17, 18, 19 и части 4 ст. 58 ТК РФ.</p> <p>Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений.</p>	9
<p>Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.</p>	<p>Сущность позитивистского и интегративного правопонимания при анализе правотворческих и правоприменительных проблем квалификации признаков трудового правоотношения и заключения трудового договора.</p> <p>Отличия трудового правоотношения от других правоотношений в сфере общественного труда. Особенности трудового правоотношения. Легальные признаки трудового правоотношения (ст. 15 ТК РФ). «Формальные признаки трудового правоотношения».</p> <p>Требование к оформлению приема на работу в формах российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.</p> <p>Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», ее значение для регулирования трудовых правоотношений в Российской Федерации. Презумпция трудового правоотношения.</p> <p>Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Анализ правоприменительной практики.</p>	7
<p>Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового</p>	<p>Правотворческие и правоприменительные проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым</p>	9

<p>договора.</p>	<p>ТК РФ к письменной форме трудового договора.</p> <p>Правоприменительные проблемы статьи 64 ТК РФ. Трудовые споры, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.</p> <p>Трудовые споры, связанные с оформлением приема на работу и заключением трудового договора. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора.</p> <p>Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора. Причины отказа в приеме на работу лицу, ищущему работу. Понятие «деловые качества работника».</p> <p>Испытание при приеме на работу. Законность и обоснованность расторжения трудового договора с работником по статье 71 ТК РФ.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	
<p>Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p>	<p>Причины возникновения скрытых трудовых правоотношений в России. Особенности скрытых трудовых правоотношений в современной России. Презумпция трудового правоотношения в России.</p> <p>Природа отношений, связанного с использованием личного труда. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11, части 3 ст. 16 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Виды скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>Злоупотребление правом и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении.</p> <p>Способы защиты прав работников в скрытых трудовых правоотношениях.</p> <p>Анализ судебной практики по трудовым спорам и Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».</p>	<p>7</p>
<p>Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.</p>	<p>Международный опыт заемного труда. Эволюция отношения Международной организации труда к вопросу деятельности частных агентств занятости, платных бюро по найму рабочей силы. Значение Конвенции МОТ № 181 и Рекомендация МОТ № 188 «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г.</p> <p>Модели использования заемного труда в России. Правовые основания применения заемного труда в России. Законодательная работа в области использования заемного труда в России. Концепция заемного труда в России: научные дискуссии. Анализ проекта Федерального закона «О защите</p>	<p>9</p>

	<p>прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». «Схемы» лизинга персонала. Характер и структура лизингового правоотношения.</p> <p>Юридическая природа договора с заемным работником. Скрытые трудовые правоотношения и нарушения трудового законодательства при использовании заемного труда в России. Анализ концепции «расщепленного» работодателя.</p>	
<p>Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.</p>	<p>Правотворческие проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Правоприменительные проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>Типичные нарушения представителя работодателя при заключении трудового договора с руководителем организации. Проблема «золотых парашютов» и ее законодательное решение.</p> <p>Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при заключении с ним трудового договора.</p> <p>Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.</p>	9
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.</p>	<p>Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.</p> <p>Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.</p> <p>Установление факта трудового правоотношения в порядке неискowego (особого) производства. Заключение трудового договора на основании судебного решения как способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	8
Итого		80

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины

Структура учебного курса дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» имеет своей целью формирование у студентов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработке практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

Самостоятельная работа студентов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение студентов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение студентов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса студенты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают зачет. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях), а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к экзамену студенту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к зачету содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый студент самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний студентов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа студентов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на экзаменационные вопросы.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам,

изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например, в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например, таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет студентам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить студентов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, студент должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы «КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс» и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикующиеся в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, студент должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу студент готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач студент должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров» имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке студентов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении теоретических и практических проблем заключения трудовых договоров имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от студента при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована студентом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала студент должен рационально спланировать

свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступить к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям студент должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами «Консультант-плюс» и «Гарант». Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, студент должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российском государственном университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников, планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;

в-пятых, прочитать текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и, если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с

преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.

2. наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;

2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;

3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два.

- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.

- Установить регламент выступлений.

- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I. Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;

- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

- подбор дискутантов. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных

сообществ и других организационных структур;

- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио- видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II. Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.

2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:

- избегай общих фраз;
- ориентируйся на цель (задачу);
- умей слушать;
- будь активен в беседе;
- будь краток;
- осуществляй конструктивную критику;
- не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.

Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».

3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.

4. выступления диспутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

5. ответов на дискуссионные вопросы;

6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного

освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, студент должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу студент готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у студента возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач студент должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

Эссе – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной

проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом;

	в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

Студентам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.2. Перечень правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Правовые акты:

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

заработной платы (Женева, 1 июля 1949г.) // Конвенции и рекомендации,

Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.

Конвенция Международной Организации Труда № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (Женева, 28 июня 1952г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23

Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957 -1990, том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для

приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.). Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.

Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 1982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция МОТ № 154 "О содействии коллективным переговорам" от 19 июня 1981г. - М.: Совет ФНПР, 1991.

Конвенция МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" // Человек и труд. 1992. № 2. Международное бюро труда, 1991г. принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева,

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) "О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ", 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г. // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565.

Закон РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19 февраля 1993г. // Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" // СЗ РФ, 25.02.2013, N 8, ст. 721,

Федеральный закон от 17 января 1992 №2202-1 (ред. от 30.06.2003) "О прокуратуре Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

Федеральный закон от 14 апреля 1995 "Об общественных объединениях" // Российская газета. 1995. 25 мая.

Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Федеральный закон от 12 января 1996г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности" // Российская газета. 1996. 20 января.

Федеральный закон от 10.05.2010 N 84-ФЗ "О дополнительном социальном обеспечении

отдельных категорий работников организаций угольной промышленности" // СЗ РФ. 2010, N 19, ст. 2292

Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии" // Российская газета, 2011, 11 марта.

Федеральный Закон от 24 октября 1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 18 февраля.

Федеральный закон от 24 июня 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.

Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Федеральный Закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. 2000. 21 июня.

Федеральный закон от 7 ноября 2000г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. ст. 4538.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002 г. № 30 ст. 3032.

Федеральный закон от 27 ноября 2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. С. 4741.

Федеральный закон от 10 января 2003г. № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Указ Президента Российской Федерации от 09 марта 2004г. № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // Российская газета, 2004г. 9 марта.

Указ Президента РФ от 16.12.1993 № 2146 (ред. от 05.10.2002) "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы" // САПП РФ. 1993. № 51.

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ в ред. от 1 июня 1995г. № 554 // СЗ РФ. 1995. № 23. Ст. 2207.

Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 N 614 "О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования" // СЗ РФ", 14.07.2014, N 28, ст. 4057

Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» // СЗ РФ. № 38. ст. 4546.

Постановление Правительства РФ от 28 января 2000г. № 78 «О федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2000. № 6. ст. 760.

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // СЗ РФ. 2011. N 2. ст. 342.

Постановление Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 "О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы" // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4712.

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000г. № 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта" // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000г. № 708 "Об утверждении Устава

о дисциплине работников рыболовецкого флота Российской Федерации" // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965.

Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000г. № 715 "Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота" // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3966

Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.

Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 15 ст. 1448.

Постановление Правительства РФ от 06 апреля 2004 № 156 "Вопросы федеральной службы по труду и занятости" // Российская газета. 2004. 9 апреля.

Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 (ред. от 04.09.2012) "Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией" // СЗ РФ. 2011. N 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 N 1022 "Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" (вместе с "Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы", "Правилами регистрации безработных граждан") // СЗ РФ. 2012. N 38. Ст. 5103.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. ст. 2901.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 42 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993г. "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564.

Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" // Российская газета, N 185, 18.08.2014

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 8, 2013,

Приказ Минтруда России от 01.11.2013 N 652н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 5, 03.02.2014

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях" // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 12, 2013,

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н "Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан" // Российская газета. 2010. 03 ноября

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2010. N 42.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" // "Российская газета", N 67, 28.03.2012

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.10.2011 N 1137 "Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда" (вместе с "Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда") // Охрана труда и социальное страхование", N 7, 2

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» // Российская газета. 2009, 22 мая.

Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003г. № 62 «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» // Российская газета. 2003. 30 октября

Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 № 15 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 45.

Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003г. № 112 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы" // Российская газета. 2003. 17 сентября.

Приказ Госкомрыболовства РФ от 8 августа 2003г. № 271 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы" // Российская газета. 2003. 2 октября.

Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003г. № 133 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта" // Российская газета. 2003. 11 сентября.

Закон г. Москвы от 14 марта 2001 г. № 7 «Об охране труда в городе Москве» // Тверская, 13. 2001. 18 – 24 апреля.

Официальные акты высших судебных органов

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской

Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой" // СЗ РФ. 2012. N 9. Ст. 1152.

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 N 10-П "По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих" // СЗ РФ. 2012. N 19. Ст. 2519.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995г. № 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 12.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 1.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

Ресурсы сети Интернет

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ks.rfnet.ru),
- 7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),
- 8) официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),
- 9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),
- 10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.mintrud.ru),
- 11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
- 12) официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации (www.fss.ru),
- 13) официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации (www.pfrf.ru),
- 14) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

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

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

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

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

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

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

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

основной образовательной программы.

№ п\п	Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров	Аудитория для проведения занятий семинарского типа: столы, стулья, учебная доска, стол преподавателя, учебно-наглядные пособия 394006, Воронежская область, г. Воронеж, Ленинский район, ул. 20-летия Октября, дом 95, этаж 2, каб. 215

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра: *Трудового права и права социального обеспечения*

Направление подготовки: *40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность*

Профиль: *Гражданско-правовой профиль*

Дисциплина: *«Теоретические и практические проблемы заключения трудовых договоров»*

Курс: 5

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Лютов Н.Л., ред. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2022. - 688 с. - ISBN 978-5-392-36312-4.	https://www.book.ru/book/922222	1
Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2; 978-5-534-03591-9.	https://biblio-online.ru	
Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6; 978-5-534-03591-9.	https://biblio-online.ru	
Дополнительная литература		
Гольцов В.Б., Голованов Н.М., Озеров В.С. Трудовое право. Учебник / Под общ. Ред. В.Б. Гольцова. М.: КноРус, 2023. 458 с. ISBN: 978-5-406-11022-5	https://www.book.ru/	1

Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13658-6.	https://urait.ru/bcode/510858	1
Морозов П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации : учебное пособие / П.Е. Морозов. - М. : Проспект, 2018. - 176 с. - ISBN 978-5-392-27403-1.	https://www.book.ru/	1
Морозов П.Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза / Морозов П.Е., Чанышев А.С. - М. : Проспект, 2017. - 336 с.	https://www.book.ru/	1
Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие / Морозов П.Е. - М. : Проспект, 2017. - 143 с.	https://www.book.ru/	2
Маврин С.П., Сафонов В.А., ред. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание. - Москва : Проспект, 2017. - 1165. - Режим доступа: https://www.book.ru. - ISBN 978-5-392-23813-2.	http://www.book.ru/book/922231	1
Егоров В.И. Трудовой договор : учебное пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2017. - 456 с. - Режим доступа: https://www.book.ru. - ISBN 978-5-406-03950-2.	http://www.book.ru/book/926314	1
Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. В 3 томах: Советский период. Становление и развитие трудового права Российской Федерации. Развитие трудового права Российской Федерации / Снигирева И.О. - М. : Русайнс, 2016. - 260 с. - 303 с. - 296 с.	https://www.book.ru/	Т. 3 1
Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Норма: ИНФРА-М, 2016. - 255 с	http://znanium.com	2
Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3.	http://www.book.ru/book/916722	1
Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практ. пособие / А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2.	https://biblio-online.ru	
Смирнов Д.А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права / Смирнов Д.А. - М. : Проспект, 2016. - 152 с.	https://www.book.ru/ (2015)	2
Зайцева О.Б. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития : монография / Зайцева О.Б., Тулупова Ю.Г. - М. : Проспект, 2016. - 111 с	https://www.book.ru/	1

Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : монография / Князева Н.А. - М. : Юрлитинформ, 2016. - 173 с.	https://www.book.ru/	2
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		
Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации : монография / Е.А. Ершова. - М. : РАП, 2009. - 450 с.	http://znanium.com	2
Ершов В.В. Регулирование правоотношений: Монография. – М.: РГУП. 2020.	https://www.book.ru/	2
Лушников А.М. Право и экономика. Монография. М.: Проспект, 2023. 192 с. ISBN: 5392382711; ISBN-13(EAN): 9785392382712	https://www.book.ru/	1
Судебная практика по трудовым спорам / Гусов К.Н.,Федин В.В.,Егорова О.А.,Агафонова Г.А. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2016. - 330 с.	https://www.book.ru/book/916436	1
Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика / Петров А.Я. - М. : Проспект, 2017. - 580 с.	https://www.book.ru/	2
Буянова М.О. Трудовые споры : учебник / М.О. Буянова. - М. : РГ-Пресс, 2020. - 555 с. - ISBN 978-5-9988-1046-6.	67.99(2)7 - П30	2
Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0.	https://biblio-online.ru	1
Буянова М. О. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0.	https://urait.ru/bcode/518877	1

Зав. библиотекой _____

Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема. 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2.	Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. Понятие и виды трудового договора.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
5.	Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; деловая (ролевая) игра;
6.	Тема 6. Теоретические и практические проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
7.	Тема 7. Теоретические и практические проблемы оформления приема на работу и заключения трудового договора.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания;
8.	Тема 8. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-1, ПК-3	вопросы для семинара;
9.	Тема 9. Проблема заемного труда в России. Договорные схемы заемного труда.	ПК-1, ПК-3	решение ситуационных задач;
10.	Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.	ПК-1, ПК-3	вопросы для экзамена;

11.	Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.	ПК-1, ПК-3	решение ситуационных задач;
-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------

8.2. Оценочные средства

Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Тема деловой игры:

1. Тема:

Правотворческие и правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения.

2. Концепция игры:

Необходимость продиктована различием субъектов и содержания (условиях) трудового правоотношения.

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в квалификации признаков трудового правоотношения и заключении трудового договора. Участники игры должны показать знания форм трудового права, содержащих принципы и нормы трудового права, регулирующие трудовые правоотношения, отличия трудовых договоров от гражданско-правовых договоров. Необходимо определить трудовую правосубъектность конкретного вида работодателя: юридическое, физическое лицо и работника. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять документы по трудовым отношениям.

Вопросы деловой игры:

1. Стороны трудового правоотношения: Работодатель как сторона трудового правоотношения. Работник как сторона трудового правоотношения.

2. Содержание (условия) трудового договора:

3. Общий порядок квалификации признаков трудового правоотношения, заключения трудового договора, оформление приема на работу.

4. Фактическое допущения работника к работе.

5. Нарушение со стороны работодателя: не заключение трудового договора и не оформление приема на работу.

6. Виды трудовых договоров.

7. Способы защиты прав работника при не заключении с ним трудового договора и не оформлении приема на работу.

В процессе игры участвует вся группа магистрантов. Предварительно сообщаются стороны трудового правоотношения: вид работодателя, работника и должность, на которую претендует лицо, ищущее работу.

Деловая игра делится на три этапа:

I. Подготовка трудового договора.

Каждому магистранту предварительно дается задание подготовить проект трудового договора. Магистранты составляют проект трудового договора в зависимости от субъектов индивидуального трудового правоотношения: конкретного вида работодателя и работника в соответствии с особенностями их трудовой правосубъектности, определяемым трудовым законодательством.

При составлении проекта трудового договора важно, чтобы магистранты правильно квалифицировали признаки трудового правоотношения и условия трудового договора. Необходимо помнить, что условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством

II. Заключение трудового договора

Это основной этап, при котором определяется возможность заключения и правовые последствия отказа в заключении трудового договора.

Преподаватель определяет субъектов трудового договора: часть группы выступает в роли работодателя, часть - в роли работника.

В соответствии с ролью, магистранты совершают ряд действий, производимых при заключении трудового договора:

- предварительные переговоры об условиях договора, предъявление необходимых документов для заключения трудового договора;
- оформление достигнутого соглашения;

Все действия в ходе переговоров по заключению трудового договора совершаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

III. Подведение итогов

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

Условия трудового договора для деловой игры

№ п/п	Работодатель	Работник	Условия работы
1.	Физическое лицо	Лицо, достигшее 14 лет	Надомная работа
2.	ООО	Лицо, достигшее 14 лет	Продавец
3.	Физическое лицо	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Работа, связанная с командировками
4.	ОАО	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Сокращенный рабочий день
5.	ЗАО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическое производство
6.	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Вахтовый метод работы
7.	Воинская часть	Лицо, достигшее 18 лет	Повар
8.	ОАО Химмаш	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству
9.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	Сезонная работа
10.	ГУП (Уфа)	Лицо, достигшее 16 лет	Работа на Крайнем Севере
11.	Муниципальные органы (Администрация гор.округа)	Лицо, достигшее 16 лет	Муниципальная служба
12.	ООО	Лицо 22 лет	Главный бухгалтер
13.	Физическое лицо	Лицо, достигшее 15 лет	Грузчик
14.	ОАО	Лицо, достигшее 15 лет	Хим.производство
15.	Религиозная организация	Лицо, достигшее 14 лет	Техничка
16.	Религиозная организация	Лицо, достигшее 18 лет	Дворник (Совместитель)

17.	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца
18.	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца
19.	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля
20.	Физическое лицо	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Няня
21.	ООО	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Сторож
22.	УВД	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель
23.	УВД	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Водитель
24.	УВД	Лицо с пониженной трудоспособностью	Слесарь
25.	УВД	Лицо, достигшее 15 лет	Дворник
26.	ГУП	Пенсионер	Юрист
27.	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Работа за границей
28.	МУП	Лицо 22 лет	Зам. руководителя
29.	Физическое лицо	Пенсионер	Сторож

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Правовое регулирование скрытых трудовых правоотношений» в конкретной практической ситуации.

Организация переговоров о трудоустройстве в условиях существования нескольких работодателей. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Документальное сопровождение процесса организации и проведения переговоров о трудоустройстве. Составление трудового договора. Оформление приема на работу. Оформление трудовой книжки. Оформление приказов, дополнительных соглашений, заявлений.

5. Методические материалы по проведению

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Раздел 3.

Постановление Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394 (ред. от 4 сентября 2012 г.) «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (ред. от 09.08.2016) "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации" или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ. 2015. № 4. Ст. 668.

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

6. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

«Вопросы для семинаров»

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции
Тема 1. Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений в России.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные направления развития трудового права как самостоятельной отрасли права. Сочетание в трудовом праве публично-правовых и частноправовых (договорных) элементов. 2. Регуляторы трудовых правоотношений: правовое и индивидуальное договорное регулирование трудовых правоотношений. 3. Публично-правовой аспект в трудовом праве. Установление базового уровня трудовых прав и гарантий на государственном уровне. Государственный контроль за выполнением трудового законодательства. 4. Тенденция усиления частноправовых начал и изменение роли трудового договора в современном трудовом праве. Усиление дифференциации правового регулирования трудовых отношений. 5. Индивидуальное регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними правоотношений. Место института трудового договора в системе трудового права России. 6. Баланс прав и правовых интересов работника и работодателя и правовых интересов государства при индивидуальном регулировании трудовых и непосредственно, связанных с ними правоотношений. 	ПК-1, ПК-3
Тема 2. Формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации. Трудовое право и не право.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, система и виды форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. 2. Соотношение международных и внутригосударственных форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации с позиций позитивизма и интегративного понимания права. Трудовое право и не право. 3. Формы национального трудового права, реализуемые в Российской Федерации. 4. основополагающие принципы российского права, общие и специальные принципы российского трудового права и его отдельных институтов права. 	ПК-1, ПК-3

	<p>Правовые акты в сфере труда. Соглашения и коллективные договоры в системе форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации. Правовые акты работодателя. Обычаи в сфере труда.</p> <p>5. Трудовой договор как индивидуальный регулятор трудовых правоотношений. Критика научных подходов, определяющих трудовой договор как источник или форму трудового права.</p> <p>6. основополагающие принципы международного трудового права. Международные соглашения в сфере труда. Международные обычаи в сфере труда.</p>	
<p>Тема 3. Юридическая природа и правоприменительное значение основополагающих, общих и специальных принципов международного, российского и российского трудового права, применяемых при заключении трудового договора.</p>	<p>1. Юридическая природа основополагающих принципов российского права и общих и специальных принципов российского трудового права и его институтов с позиций позитивизма и интегративного понимания права.</p> <p>2. Соотношение понятий «принципы трудового права», «нормы трудового права», «трудовое законодательство», «основополагающие суждения законодателя», «руководящие идеи трудового права», «базовые начала трудового права», «права и обязанности работника и работодателя».</p> <p>3. Соотношение понятий «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ст. 2 ТК РФ) и «основополагающие принципы российского трудового права».</p> <p>4. Виды и классификация принципов российского трудового права: общие принципы трудового права и специальные принципы институтов трудового права. Анализ видов общих принципов российского трудового права: запрещение злоупотребления российским трудовым правом; запрещение принудительного труда; запрещение дискриминации в сфере труда. Анализ специальных принципов института трудового договора.</p> <p>5. основополагающие принципы российского права, общие принципы российского трудового права, специальные принципы института трудового договора, применяемые при заключении трудового договора.</p> <p>6. Анализ правовых позиций Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ. Анализ судебной практики по трудовым спорам и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>
<p>Тема 4. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в</p>	<p>1. Юридическая природа скрытых трудовых правоотношений. Скрытое трудовое правоотношение как вид трудового правоотношения.</p> <p>2. Виды скрытых трудовых правоотношений в</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>

России.	России. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Фактическое допущение работника к работе при последующем не заключении трудового договора. Заемный труд. 3. Правотворческие и правоприменительные проблемы части 4 ст. 11 и части 3 ст. 16 ТК РФ. 4. Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судебной практики по трудовым спорам.	
Тема 5. Трудовой договор и фактическое допущение работника к работе как основания возникновения трудовых правоотношений.	1. Основания возникновения скрытых трудовых правоотношений. 2. Трудовой договор как основание возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. 3. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения. 4. Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». 5. Правотворческие и правоприменительные проблемы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения». 6. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 15, 16, 17, 18, 19 и части 4 ст. 58 ТК РФ.	ПК-1, ПК-3
Тема 6. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда.	1. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения. 2. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права. 3. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации. 4. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях. 5. Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых.	ПК-1, ПК-3
Тема 7. Фактическое допущение работника	1. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового	ПК-1, ПК-3

<p>к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора. Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>	<p>договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.</p> <p>2. «Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом. Вопросы фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Установление судом факта трудового правоотношения.</p> <p>3. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>4. Анализ судебной практики по трудовым спорам, связанной с фактическим допущением работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора.</p>	
<p>Тема 8. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанные со скрытыми трудовыми правоотношениями. Юридический анализ ст. 352 ТК РФ.</p>	<p>1. Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.</p> <p>2. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов. Системное толкование международных и внутригосударственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права о защите трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>3. Анализ конкретных видов способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, связанных со скрытыми трудовыми правоотношениями. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права, противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.</p> <p>4. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора. Установление факта трудового правоотношения.</p> <p>5. Анализ способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда, используемые в судебной практике по трудовым спорам, связанным со скрытыми трудовыми правоотношениями.</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>
<p>Тема 9. Юридический анализ норм части 4 ст. 11, ст. 15, части 3 ст. 16, ст.ст. 19.1, 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации</p>	<p>1. Юридический анализ норм части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ. Легальные признаки трудового правоотношения и их правоприменительное значение. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 2 ст. 15 и части 3 ст. 16 ТК РФ.</p> <p>2. Правоприменительные проблемы квалификации</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>

<p>Федерации с точки зрения интегративного правопонимания.</p>	<p>трудового правоотношения: анализ судебной практики по трудовым спорам.</p> <p>3. Теоретические и практические проблемы соотношения понятий «трудовое правоотношение» и «трудовой договор». Правотворческие и правоприменительные проблемы заключения трудового договора и вступления трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ).</p> <p>4. Проблема гарантий «права» граждан на труд при заключении трудового договора и обоснованность (необоснованность) отказа в заключении трудового договора. Понятие «деловые качества работника» (ст. 64 ТК РФ).</p> <p>5. Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и требований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).</p> <p>6. Анализ судебной практики по трудовым спорам Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28 декабря 2006 г.).</p>	
<p>Тема 10. Теоретические и практические вопросы заключения трудового договора с руководителем организации.</p>	<p>1. Правотворческие проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>2. Правоприменительные проблемы заключения трудового договора с руководителем организации.</p> <p>3. Типичные нарушения представителя работодателя при заключении трудового договора с руководителем организации.</p> <p>4. Проблема «золотых парашютов» и ее законодательное решение.</p> <p>5. Способы защиты прав и правовых интересов руководителя организации при заключении с ним трудового договора.</p> <p>6. Анализ правовых позиций Верховного Суда РФ и судебной практики по трудовым спорам. Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ.</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>
<p>Тема 11. Правотворческие и правоприменительные проблемы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при заключении трудового договора.</p>	<p>1. Понятие и значение способов защиты трудовых прав и правовых интересов.</p> <p>2. Анализ правотворческих и правоприменительных проблем ст. 352 ТК РФ.</p> <p>3. Дискуссионные способы защиты трудовых прав и правовых интересов.</p> <p>4. Анализ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p> <p>5. Проблемы применения гражданского законодательства к трудовым правоотношениям по межотраслевой аналогии закона. «Конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль. Неприменение судом в конкретном споре нормы трудового права,</p>	<p>ПК-1, ПК-3</p>

	<p>противоречащей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу. Признание судом нормы трудового права, не соответствующей норме трудового права, имеющей более высокую юридическую силу.</p> <p>6. Установление факта трудового правоотношения в порядке неискового (особого) производства.</p> <p>7. Заключение трудового договора на основании судебного решения как способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда.</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

«Перечень тем для круглого стола»

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Темы круглого стола

№ п/п	Тема	Код компетенции
1.	Проблема оценки трудовых правоотношений с точки зрения юридического позитивизма.	ПК-1, ПК-3
2.	Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров о заключении трудового договора	ПК-1, ПК-3
3.	Правовая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России	ПК-1, ПК-3
4.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора	ПК-1, ПК-3
5.	Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения.	ПК-1, ПК-3
6.	Правотворческие и правоприменительные вопросы, связанные с частью 4 статьи 11 и ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-1, ПК-3
7.	Правоприменительные проблемы, связанные с несоблюдением работодателем требований, предъявляемым ТК РФ к письменной форме трудового договора и требований к оформлению приема на работу (ст.ст. 67 и 68 ТК РФ).	ПК-1, ПК-3
8.	Правоприменительные вопросы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда при рассмотрении трудовых споров о заключении трудового договора	ПК-1, ПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы			
	0	1	2	3
Знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности.	0	1	2	3
Масштабность, глубина и оригинальность суждений Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений	0	1	2	3
Активность в обсуждении	0	1	2	3
Умение вести дискуссию	0	1	2	3
Умение отстаивать свое мнение	0	1	2	3
Общая культура и эрудиция	0	1	2	3

0 – критерий не отражён

1 – недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах

3 – критерий отражен полностью

«Темы эссе»

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции
1.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих принципы и нормы трудового права.	ПК-1, ПК-3
2.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.	ПК-1, ПК-3
3.	Дискуссионные вопросы квалификации признаков трудового правоотношения.	ПК-1, ПК-3
4.	Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.	ПК-1, ПК-3
5.	Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.	ПК-1, ПК-3
6.	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-1, ПК-3
7.	Теоретические и практические проблемы скрытых трудовых отношений. Фактическое допущение работника к работе.	ПК-1, ПК-3
8.	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых.	ПК-1, ПК-3
9.	Дискуссионные вопросы применения заемного труда в России.	ПК-1, ПК-3
10.	Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-1, ПК-3
11.	Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.	ПК-1, ПК-3
12.	Правоприменительные вопросы, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.	ПК-1, ПК-3
13.	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора.	ПК-1, ПК-3
14.	Правотворческие и правоприменительные вопросы статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-1, ПК-3
15.	Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.	ПК-1, ПК-3
16.	Изменение трудового договора как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-1, ПК-3
17.	Правотворческие и правоприменительные вопросы части 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации	ПК-1, ПК-3
18.	Типичные ошибки работодателя при оформлении трудовых правоотношений с работником.	ПК-1, ПК-3
19.	Теоретические и практические вопросы злоупотребления правом со	ПК-1, ПК-3

	стороны работника	
20.	Теоретические и практические вопросы злоупотребления правом со стороны работодателя	ПК-1, ПК-3
21.	Теоретические и практические вопросы статьи 352 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-1, ПК-3
22.	Теоретические и практические вопросы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда	ПК-1, ПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	5
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	4
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	3
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

«Контрольная работа»

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Задания, выносимые на контрольную работу:

Вариант № 1 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв А, Б, В, Г, Д)

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?	ПК-1, ПК-3
2.	В связи с ликвидацией ООО "Альфа" в юридическую консультацию обратились за консультацией председатель профсоюзного комитета Кузнецов и Николаев, член СТК ликвидируемой организации, с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива. Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Каковы дополнительные гарантии при увольнении работникам, избранным в профсоюзный орган и СТК? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?	ПК-1, ПК-3

Вариант № 2 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв Е, Ё, Ж, З, И, К, Л)

№ п/п	Задание	Код компетенции (части компетенции)
1.	Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена	ПК-1, ПК-3

	<p>в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с исковым требованием о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому ее увольнение незаконно. В какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?</p>	
2.	<p>В городской центр занятости населения обратился уволенный в связи с сокращением численности работников токарь Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице. Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?</p>	ПК-1, ПК-3

Вариант № 3 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв М, Н, О, П, Р)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	<p>Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются: директор муниципального унитарного предприятия, председатель районного суда, генеральный директор акционерного общества, доцент кафедры российской академии правосудия, главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью.</p>	ПК-1, ПК-3
2.	<p>При заключении коллективного договора в ООО возникло разногласие между профсоюзным комитетом и представителями работодателя по поводу предложения профсоюзного комитета о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям, условий премирования работников, перечня должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск? Где будет рассматриваться данное разногласие? Какое должно быть решение по существу разногласия?</p>	ПК-1, ПК-3

--	--	--

Вариант № 4 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв С, Т, У, Ф, Х)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Потребительский кооператив заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома для проживания работнику кооператива за определенную плату. Одновременно был заключен договор, что Шалимова будет убирать помещение правления кооператива, за что он будет выплачивать ей ежемесячно 4000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала предоставить ей отпуск либо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с кооперативом? Законны ли требования Шалимовой?	ПК-1, ПК-3
2.	В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте аргументированные ответы на поставленные вопросы.	ПК-1, ПК-3

Вариант № 5 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Администрация сельского округа заключила с гражданином Куницыным соглашение, по которому он брал на себя обязательство сложить во вновь выстроенных домах села десять печей. Округ должен был обеспечить его необходимым строительным материалом и за сделанную работу выплатить 75 тыс. рублей. Куницын сложил печи за два месяца и потребовал, чтобы ему оплатили и сверхурочную работу, так как он работал каждые сутки по 12 часов без выходных. Администрация округа в оплате сверхурочных отказала. Законно ли требование Куницына? В каких правоотношениях он состоял с сельским округом?	ПК-1, ПК-3
2.	Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу. Законны ли их действия? Каков порядок заключения коллективного договора и какими нормативными актами он регулируется?	ПК-1, ПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов. Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты. Работа написана грамотным юридическим языком, логически последовательно. Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом.	3
Автор в общем и целом разобрался в теме работы, но глубина проведенного анализа недостаточна.	2
Автор частично разобрался в теме работы, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи работы, не достигнуты ее цели.	1
Работа выполнена самостоятельно Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.	0

Ситуационные задачи (типовое задание)

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции
1.	<p style="text-align: center;">Квалификация признаков трудового правоотношения и заключение трудового договора.</p> <p style="text-align: center;">Задача 1.</p> <p>На унитарное предприятие обратились с заявлением о приеме на работу для заключения трудового договора следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 9 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Армии РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник университета. Какие документы должны представить все вышеуказанные лица и в каких нормативных правовых актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?</p>	ПК-1, ПК-3
2.	<p style="text-align: center;">Задача 2.</p> <p>Между работником Елфимовым и ООО был подписан трудовой договор. Работник не вышел на работу в первый рабочий день. Работодатель объявил день невыхода работника прогулом и поставил вопрос перед кадровой службой об увольнении Елфимова за прогул. Правомерно ли требование работодателя в данном случае? Если нет, то как правильно расстаться с таким работником?</p>	ПК-1, ПК-3
3.	<p style="text-align: center;">Задача 3.</p> <p>В трудовом договоре с работником Заказным указано, что работодатель (АО) не вправе уволить работника по собственной инициативе по сокращению численности или штата работников в течение года с даты заключения договора. Соответствует ли такое условие трудового договора положениям <u>ТК</u> РФ?</p>	ПК-1, ПК-3
4.	<p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>Работодатель планирует подписать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Он обратился в юридическую службу с вопросом: Нужно ли в дополнительных соглашениях указывать все реквизиты сторон полностью, как это предусмотрено для трудовых договоров, или достаточно указать Ф.И.О. работника и наименование работодателя?</p>	ПК-1, ПК-3
5.	<p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: доцента кафедры университета;</p>	ПК-1, ПК-3

	врача детской поликлиники; токаря-инструментальщика предприятия; главного бухгалтера коммерческого банка?	
6.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-геодезиста, лаборанта в геологическую лабораторию и мастера-бурильщика потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства о последнем роде занятий. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?</p>	ПК-1, ПК-3
7.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>С Андреевой был заключен трудовой договор о ее работе в ООО в качестве экономиста, без условия об испытании. Однако в приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – экономиста, размер заработной платы и указано, что она принята на работу с испытанием на срок один месяц. 17 апреля Андрееву ознакомили с приказом о расторжении с ней трудового договора как не выдержавшей испытания при приеме на работу. Правильно ли поступил работодатель?</p>	ПК-1, ПК-3
8.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Мосяков был принят на работу с 1 апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 28 марта, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы – 1 апреля. 30 апреля с Мосяковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока расторгнуть трудовой договор?</p>	ПК-1, ПК-3
9.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Гражданин Хамов был направлен к работодателю (ООО) органом службы занятости. В направлении органа службы занятости работодателем было указано, что Хамов принимается на работу с испытательным сроком один месяц. На следующий день Хамов приступил к исполнению трудовых обязанностей, трудовой договор с ним в этот день оформлен не был. На следующий день после этого работодатель предложил работнику подписать трудовой договор, в соответствии с которым работник принимается на работу с испытательным сроком один месяц. Хамов от подписания данного трудового договора отказался и потребовал, чтобы его приняли на работу без испытательного срока. Работодатель полагает, что он вправе установить работнику испытательный срок, так как работник был осведомлен, что принимается на работу с условием об испытании, поскольку это было указано работодателем в направлении, выданном службой занятости. Соответствует ли позиция работодателя нормам ТК РФ?</p>	ПК-1, ПК-3
10.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>С инженером-технологом ГУП Алешкиным 8 июня был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в федеральное унитарное предприятие по письменному запросу ФУП. 10 июня</p>	ПК-1, ПК-3

	Алешкин явился в ФУП, руководитель которого отказал ему в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведением сокращения численности и штата работников ФУП. Алешкин обратился в суд. Прав ли руководитель ФУП? Какое решение примет суд?	
11.	Задача 11. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности конструктора научно-исследовательского института директор института предложил включить в договор следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; об обязательстве Борисова не работать по совместительству у другого работодателя; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный и другие виды отпусков; об обязательстве Борисова воздерживаться от участия в забастовках. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен. Правомерны ли действия директора? Соответствуют ли условия трудового договора трудовому законодательству?	ПК-1, ПК-3
12.	Задача 12. При заключении трудового договора с Бабакиной о ее работе в должности заместителя главного редактора руководитель внес предложение включить в указанный договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Бабакина в период работы воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в других издательствах; Бабакина после увольнения (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой работы у другого работодателя в сфере издательской деятельности; работодатель при увольнении Бабакиной обязуется выплачивать ей ежемесячно ранее получаемую заработную плату до истечения шести месяцев после увольнения при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности данной организации. Правомерны ли действия сторон трудового договора?	ПК-1, ПК-3
13.	Задача 13. Козлов был принят на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Иванова, за которым в соответствии с ТК РФ сохранялось рабочее место. Однако до выхода на работу Иванов уволился по собственному желанию. Становится ли срочный трудовой договор с Козловым бессрочным, если отсутствующий работник Иванов уволился до выхода на работу?	ПК-1, ПК-3
14.	Задача 14. Одно из требований к вакантной должности, которое руководитель ООО закрепил на локальном уровне, - стаж работы по специальности не менее 10 лет. Среди документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, нет <u>трудовой книжки</u> . Вправе ли руководитель требовать подтверждения стажа у кандидата на должность по внешнему совместительству? Правомерен ли отказ в трудоустройстве соискателю - внешнему совместителю со ссылкой на то, что соискатель не подтвердил стаж, необходимый для занятия должности?	ПК-1, ПК-3

15.	<p align="center">Задача 15.</p> <p>Работодатель отказа в трудоустройстве соискателю Каримову, который ранее уже работал в организации, но уволился по собственному желанию, только на том основании, что в период работы его неоднократно привлекали к дисциплинарной ответственности. Является ли отказ в трудоустройстве по этому основанию отказом, связанным с деловыми качествами соискателя?</p>	ПК-1, ПК-3
16.	<p align="center">Задача 16.</p> <p>Организация (ПАО) приняла на работу Кузнецова, бывшего работника регионального таможенного органа (начальника отдела телекоммуникации) и не уведомила об этом таможенный орган. Прокурор обратился в суд с иском к организации о возложении на нее обязанности расторгнуть трудовой договор. Правомерны ли такие требования прокурора?</p>	ПК-1, ПК-3
17.	<p align="center">Задача 17.</p> <p>Техник ГУП Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с отказом Костина приказом генерального директора он был уволен с работы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о персонале. На основании Положения генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками АО срочных трудовых договоров. По мнению ответчика, в результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-1, ПК-3
18.	<p align="center">Задача 18.</p> <p>16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 11 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу. Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Прав ли директор ресторана?</p>	ПК-1, ПК-3
19.	<p align="center">Задача 19.</p> <p>Вновь принятый в ООО работник Лацейко предъявил трудовую книжку, в которой отсутствуют две страницы. При этом порядок заполнения и внесение записей соответствуют установленным правилам. Может ли специалист кадровой службы принять такую трудовую книжку?</p>	ПК-1, ПК-3
20.	<p align="center">Задача 20.</p> <p>На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знаний шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по</p>	ПК-1, ПК-3

	<p>приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в выборный орган первичной профсоюзной организации жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что отсутствует письменный трудовой договор, но подпись Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием имеется.</p> <p>Каков порядок установления испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?</p>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления</p>	3
<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.</p>	2
<p>Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.</p>	1
<p>Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.</p>	0

Примерные тестовые задания.

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

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-1	Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.
2	ПК-3	Способен применять нормы материального права.

2. Примеры тестовых заданий:

ПК-1 Способен обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.

Задание 1

S: Соответствие между видом срочного трудового договора и моментом его расторжения:

L1: Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы

L2: Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

L3: Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ

L4: Трудовой договор, заключенный с руководителем организации

R1: Завершение работы

R2: Выход на работу временно отсутствующего работника

R3: Истечение определенного сезона

R4: Истечение срока трудового договора

Задание 2

S: Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае ...

-: сокращения численности (штата) работников

-: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

+: прогула

-: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Задание 3

S: Срочный трудовой договор заключается:

+: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами

-: по инициативе работника или работодателя

-: с беременными женщинами

-: с несовершеннолетними

-: с пенсионерами по старости

ПК-3 Способен применять нормы материального права.

Задание 1

S: Соответствие между записями в трудовой книжке и классификацией оснований прекращения трудового договора:

L1: Расторгнут по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ)

L2: Уволен по собственному желанию (п.3 ст. 77 ТК РФ)

L3: Уволен в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

L4: Трудовой договор прекращен в связи призывом на военную службу (п.1 ст. 83 ТК РФ)

- R1: Соглашение сторон
- R2: Инициатива работника
- R3: Инициатива работодателя
- R4: Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Задание 2

S: Для приема на работу по совместительству требуется...

- : согласие работодателя с основного места работы
- : согласие работодателя с основного места работы и с работы по совместительству
- +: соглашение между работником и работодателем, принимающим на работу по совместительству
- : соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству, и работодателем с основного места работы

Задание 3

S: Соответствие между максимальным сроком заключения трудового договора и категориями работников:

- L1: до 6 месяцев
- L2: до 2 месяцев
- L3: до 3 лет
- L4: до 5 лет

- R1: Лица, принимаемые на время выполнения сезонных работ
- R2: Лица, принимаемые на время выполнения временных работ
- R3: Лица, принимаемые на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации
- R4: Научно-педагогические работники в высших учебных заведениях

Вопросы, выносимые на зачет по дисциплине

1. Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.
2. Система форм российского и международного трудового права, реализуемых в Российской Федерации.
3. Вопросы применения основополагающих принципов российского права к трудовым правоотношениям.
4. Пробелы в трудовом праве. Вопросы применения права и неправа при рассмотрении трудовых споров о заключении трудового договора.
5. Юридическая природа и значение для регулирования трудовых правоотношений постановлений Европейского Суда по правам человека.
6. Значение Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» для российской судебной практики по трудовым спорам.
7. Признаки и презумпция трудового правоотношения в Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении».
8. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации.
9. Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.
10. Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения. Анализ правотворческих и правоприменительных вопросов, связанных со ст.ст. 16, 17, 18, 19, 19.1 ТК РФ.
11. Правотворческие и правоприменительные вопросы соотношения понятий «фактическое допущение работника к работе», «вступление в силу трудового договора» и «возникновение трудового правоотношения».
12. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.
13. Заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых как вид скрытого трудового правоотношения.
14. Типичные ошибки работодателя при заключении трудового договора.
15. Юридическая природа правоотношений, связанных с использованием личного труда: анализ научных точек зрения.
16. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 4 статьи 11 и ст. 19.1 ТК РФ.
17. Правоприменительные проблемы квалификации признаков трудового правоотношения. Правотворческие вопросы ст. 15 ТК РФ.
18. Анализ понятий «переквалификация гражданского правоотношения в трудовое» и «переквалификация гражданско-правового договора в трудовой» с позиций юридического позитивизма и интегративного понимания права.
19. Фактическое допущение работника к работе при последующем не оформлении с ним трудового договора как вид скрытых трудовых правоотношений в России.
20. «Формальные» и «реальные» признаки при квалификации трудового правоотношения правоприменительным органом.
21. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения и изменения трудового правоотношения.
22. Правотворческие и правоприменительные вопросы части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации.
23. Нарушение принципов и норм трудового права со стороны работодателя в скрытом трудовом правоотношении.
24. Презумпция трудового правоотношения, ее закрепление в международных и

российских правовых актах.

25. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора.

26. Ограничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.

27. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора (место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор).

28. Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.

29. Юридические гарантии при заключении трудового договора.

30. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора.

31. Форма трудового договора. Оформление трудового договора.

32. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора с позиции интегративного правопонимания.

33. Установление судом факта трудового правоотношения.

34. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.

35. Правотворческие и правоприменительные вопросы ст.ст. 61, 64 и 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.

37. Международный опыт заемного труда.

38. Юридическая природа договора с заемным работником.

39. Нарушение работодателем норм и принципов трудового права при использовании схем заемного труда.

40. Характер и структура лизингового правоотношения.

41. Способы защиты прав работника и работодателя в скрытых трудовых правоотношениях.

42. Правотворческие и правоприменительные проблемы ст. 352 ТК РФ.

43. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при заключении трудового договора.

44. Злоупотребление правом при заключении трудового договора.

45. Заключение трудового договора с указанием всех обязательных условий трудового договора как основной способ защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда в скрытых трудовых правоотношениях.

46. Юридический анализ норм 61, 64, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации с точки зрения интегративного правопонимания.

Заведующий кафедрой _____ / _____

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	<i>Отлично или зачет</i>
материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение	<i>Хорошо или зачет</i>

недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>Удовлетворительно или зачет</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	<i>Неудовлетворительно или незачет</i>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (ответности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.