

**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего образования
"Национальный исследовательский университет
"Высшая школа экономики"**

Факультет: юридический

Кафедра: гражданского права и процесса

**Рабочая программа дисциплины
«Трудовое право»**

для образовательной программы «Юриспруденция»
направления подготовки 40.03.01. Юриспруденция (подготовка бакалавра)
уровень: бакалавриат

Разработчики программы:

Харитонов М.М., к.ю.н., профессор кафедры гражданского права и процесса юридического факультета НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, mkharitonov@hse.ru

Белоколодова Т.И., к.ю.н., старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса юридического факультета НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, tbelokolodova@hse.ru

Согласована менеджером ОП

«___» 2018 г.

Б.Б. Неупокоев _____ [подпись]

Утверждена Академическим советом образовательной программы

«___» _____ 2018 г., № протокола _____

Академический руководитель ОП «Юриспруденция»

Н.В. Иванов _____ [подпись]

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.

Санкт-Петербург
2018 г.

1. Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, и студентов по направлению подготовки 40.03.01. «Юриспруденция», обучающихся по программе бакалавров, изучающих дисциплину «Трудовое право».

Программа разработана в соответствии с:

образовательным стандартом Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» по направлению подготовки 40.03.01. «Юриспруденция», уровень подготовки «бакалавр»;

образовательной программой по направлению подготовки 40.03.01. Юриспруденция (подготовка бакалавра);

объединенным учебным планом университета по образовательной программе направления подготовки 40.03.01. Юриспруденция (подготовка бакалавра), утвержденным в 2016 г.

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются:

- приобретение студентами базовых теоретических знаний в области трудового права,
- выработка навыков анализа источников трудового права и использования принципов и норм трудового права в практической деятельности юристов.
- выработка у студентов способности разрабатывать и аргументировать правовые позиции при обращении в юрисдикционные органы в связи с нарушениями трудового законодательства и (или) трудовыми спорами.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны:

1) знать:

- понятие, место и роль трудового права в российской правовой системе;
- особенности и источники трудового права, соотношение трудового и иных отраслей права, понятие, стороны и содержание правоотношений в сфере труда, принципы трудового права;
- основные этапы развития трудового права и его институтов;
- категории, понятия, институты и основные нормы трудового права;

2) уметь:

- логически грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения по правовым вопросам,
- применять на практике полученные знания,
- давать объективную оценку деятельности законодательных, судебных и иных правотворческих и правоприменительных органов;

3) *иметь навыки:*

- самостоятельной квалифицированной работы с юридическими источниками, в том числе с нормативными актами, материалами правоприменительной практики, специальной литературой;
- анализа практики разрешения трудовых споров, оценки правовых последствий решений, принятых судами общей юрисдикции, а также иными органами, рассматривающими трудовой спор;
- составления документов, оформляющих трудовые отношения, а также документы, сопровождающие рассмотрение трудовых споров.

Уровни формирования компетенций:

РБ - ресурсная база, в основном теоретические и предметные основы (знания, умения)

СД - способы деятельности, составляющие практическое ядро данной компетенции

МЦ - мотивационно-ценностная составляющая, отражает степень осознания ценности компетенции человеком и готовность ее использовать

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
Способен осуществлять производственную или прикладную деятельность в международной среде	УК-10	РБ/СД/МЦ	Качественная подготовка практических заданий, знание источников права (правовых памятников) и специальной литературы	Лекционные занятия, семинарские занятия, самостоятельная работа, участие в научных кружках и конференциях	Контрольная работа, экзамен
Способен искать, анализировать и	ПК-2	РБ/СД/МЦ	Качественная подготовка практических заданий,	Семинарские занятия,	Контрольная работа, экзамен

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
обрабатывать юридически значимую информацию посредством использования формально-юридического, сравнительно-правового и иных специальных методов познания			знание источников права (правовых памятников) и специальной литературы, решение казусов	самостоятельная работа	
Способен работать со специализированными правовыми системами (базами данных) для целей профессиональной юридической деятельности	ПК-3	РБ/СД/МЦ	Качественное выполнение практических заданий, знание источников права (правовых памятников) и специальной литературы, решение казусов	Лекционные и семинарские занятия, письменные работы	Контрольная работа, экзамен
Способен осуществлять правовую экспертизу документов	ПК-5	РБ/СД/МЦ	Качественная подготовка практических заданий, знание источников права (правовых памятников) и специальной литературы, правильная квалификация правовых актов в проверочных работах	Семинарские занятия, самостоятельная работа, письменные работы	Контрольная работа, экзамен
Способен представлять результаты своей профессиональной деятельности устно, в том числе в рамках публичных выступлений и дискуссий	ПК-10	РБ/СД/МЦ	Качественное выполнение заданий, написание контрольных работ, статей	Семинарские занятия, домашние задания, самостоятельная работа, участие в научных кружках и	Контрольная работа, экзамен

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
				конференциях	
Способен проводить аналитические исследования в области права	ПК-13	РБ/СД/МЦ	Решение казусов, выполнение практических заданий правильная квалификация правовых актов в проверочных работах	Семинарские занятия, проверочные работы	Контрольная работа, экзамен

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к обязательной части профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению 40.03.01. «Юриспруденция» (бакалавриат).

Приступая к изучению курса, студенты должны иметь знания по дисциплинам «Теория государства и права», «Конституционное право».

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при подготовке выпускной квалификационной работы и подготовке к междисциплинарному экзамену по направлению подготовки.

5. Тематический план курса «Трудовое право»

№	Темы	Лекции	Семинары	Самост. работа	Всего
1.	Предмет и общая структура трудового права России	4	4	10	18
2.	Система и характеристика источников трудового права России	2	4	8	14

3.	Принципы трудового права	4	6	10	20
4.	Понятие, основания возникновения и стороны трудовых отношений	4	2	6	12
5.	Трудовой договор	10	12	14	36
6.	Рабочее время и нормы труда	4	6	12	22
7.	Время отдыха	4	6	8	18
8.	Вознаграждение за труд	4	6	8	18
9.	Дисциплинарная ответственность	4	4	10	18
10.	Материальная ответственность	4	4	10	18
11.	Охрана труда	2	4	8	14
12.	Защита трудовых прав работников. Индивидуальные трудовые споры	2	4	8	14
13.	Социальное партнёрство и коллективные трудовые споры	2	4	8	14
14.	Правовое регулирование подготовки и оценки квалификации персонала	2	2	2	6
15.	Дополнительные гарантии и компенсации в трудовом праве России	2	2	5	9
16.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	2	5	11

17.	Актуальные проблемы современного трудового права	2		2	4
	Итого:	60	72	134	266

6. Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	Модули				Кафедра	Параметры
		1	2	3	4		
Текущий	Контрольная работа		*			ГПиП	Письменная работа (40 мин.)
Промежуточная аттестация	Экзамен			*		ГПиП	Письменная работа (80 мин.)

7. Критерии оценки знаний, навыков

7.1. Контрольная работа.

Целью проведения контрольной работы является проверка умения студентов применить теоретические знания по определенным темам к практическим ситуациям.

Для подготовки к написанию контрольной работы студентам заранее сообщаются выбранные темы и перечень нормативно-правовых актов и (или) судебных актов, которыми студент может пользоваться в процессе выполнения контрольной работы. По усмотрению экзаменатора по согласованию с преподавателем, читающим лекционный курс, контрольная работа может проводиться без права использования текстов нормативных и (или) судебных актов.

Контрольная работа состоит из одного задания, которое представляет собой решение задачи (казуса), коллизии или анализ законодательной новеллы/проекта нормативно-правового акта. Условия задания могут быть представлены в виде текста, иллюстрации, либо иллюстрированного текста.

При выполнении задания студенты должны продемонстрировать знание содержания источников права и навыки их применения, владение специальной терминологией, способность к последовательному и логически непротиворечивому анализу.

На написание контрольной работы отводится 40 минут.

Шкала и критерии оценки выполнения задания:

Количество баллов	Критерий оценивания
10	Полностью правильный и полностью аргументированный ответ – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.1.2.
8-9	Полностью правильный и полностью аргументированный ответ – при наличии одного (тогда ставится 9 баллов) или более одного (тогда ставится 8 баллов) основания для снижения баллов, указанного в п. 7.1.2.
7	Правильный и полный ответ с незначительными неточностями и (или) недостатками в аргументации – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.1.2.
6	Правильный и полный ответ с незначительными неточностями и (или) недостатками в аргументации – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.1.2.
5	Правильный и полный ответ, но с наличием хотя бы одной юридической, фактической или логической ошибки ¹ ; правильный и безошибочный, но не полностью аргументированный ответ ² ; неправильный, но полный и безупречно аргументированный ответ по существу задания – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.1.2.
4	Правильный и полный ответ, но с наличием хотя бы одной юридической, фактической или логической ошибки; правильный и безошибочный, но не полностью аргументированный ответ; неправильный, но полный и безупречно аргументированный ответ по существу задания – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.1.2.
3	Неправильный ответ по существу задания или неполное выполнение задания (т.е. невыполнение какой-либо части задания, необходимость выполнения которой прямо отражены в итоговом требовании задания); наличие двух или трёх юридических, фактических или логических ошибок; пробел в аргументации – при условии отсутствия

¹ Юридическая ошибка – утверждение, противоречащее содержанию нормы; фактическая ошибка – утверждение, противоречащее описанию фактических обстоятельств в тексте задачи; логическая ошибка – нарушение законов формальной логики при рассуждении, в частности: предвосхищение основания, отрицание antecedента («Когда кошку гладят, она урчит. Сейчас кошку не гладят. Следовательно, она не урчит»), подтверждение консеквента («Когда я выгуливаю собаку, она лает. Собака лает. Следовательно, я её выгуливаю»), обобщение на основании неполной информации, подмена тезиса, доказательство через то же самое; отождествление хронологической связи с причинно-следственной.

² Не полностью аргументированный ответ имеет место в том случае, когда студентом пропущено промежуточное звено в рассуждении, обосновывающем ответ.

	оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.1.2.
2	Неправильный ответ по существу задания или неполное выполнение задания (т.е. невыполнение какой-либо части задания, необходимость выполнения которой прямо отражены в итоговом требовании задания); наличие двух или трёх юридических, фактических или логических ошибок; пробел в аргументации ³ – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.1.2.
1	Неаргументированный ответ (в большей части ответа), т.е., в частности, отсутствие в аргументации ответа ссылок на нормы права, отсутствие анализа условий задания применительно к итоговому выводу и (или) его обоснованию, использование аргументации, не имеющей отношения к итоговому выводу; невозможность определить, исходя из аргументации и самого ответа, какой позиции студент в итоге придерживается; формулирование взаимоисключающих ответов; отсутствие конкретного ответа на вопрос, поставленный в задании; наличие более трёх юридических, фактических или логических ошибок
0	Неявка, несдача работы (в том числе чистый лист), списывание, наличие на столе электронных устройств или источников информации, запрещённых к использованию преподавателем во время экзамена, двойная сдача письменных работ, плагиат, подлог, решение другой задачи (выполнение другого задания), нечитаемое выполнение задания.

7.1.2. Дополнительным основанием для снижения баллов является:

- 1) наличие в ответе лишней информации, т.е. не имеющей никакого отношения к решению задания;
- 2) низкое качество оформления текста (неразборчивый почерк при рукописном выполнении задания; меняющийся размер шрифта, чрезмерное употребление курсива, подчёркивания или полужирного шрифта, разный размер «красной строки», выравнивание основного массива текста не по ширине и т.п. при машинописном выполнении задания);
- 3) использование аббревиатур и (или) сокращений, затрудняющих восприятие текста или имеющих несколько значений; нарушение функционального стиля речи: использование просторечий, «жаргонизмов» и т.п.;
- 4) грамматические, орфографические или пунктуационные ошибки – за исключением случаев, когда это обусловлено заболеванием (травмой), либо тем, что русский язык не является родным языком студента;
- 5) многословие и речевые обороты, затрудняющие восприятие смысла текста;
- 6) некорректная структура содержания ответа (нелогичная последовательность элементов ответа и иные незначительные нарушения логики, ясности и последовательности изложения).

³ Пробел в аргументации – отсутствие изложения и (или) анализа аргументов позиции по одному или нескольким вопросам, связанным с формулированием итогового ответа, которая, в случае согласия с ней студента, изменяла бы его ответ по существу.

Данные основания снижения баллов используются для определения окончательной оценки в соответствии с критериями оценивания, указанными в п. 7.1., и не могут влечь за собой повторное снижение данной оценки

7.1.3. При нарушении тишины (если это не связано с нарушением академических норм) в период проведения контрольной работы или отвлечении присутствующего преподавателя от контроля за ходом проведения работы без уважительных причин общая оценка за контрольную работу может быть снижена на 1 балл (за каждое нарушение).

Максимальное количество баллов за контрольную работу -10.

7.2. Экзамен

Экзамен проводится в письменной форме по темам, входящим в данную программу учебной дисциплины.

Экзаменационное задание состоит из 2-х частей: одного задания по проблематике Общей части и (или) Особенной части трудового права России (в форме решения задачи, коллизии, анализа законодательной новеллы, нормативно-правового акта, или проекта нормативно-правового акта) и одного задания по проблематике Общей и (или) Особенной части трудового права России (в форме решение задачи (казуса), коллизии или анализа законодательной новеллы/проекта нормативно-правового акта.). Условия задания могут быть представлены в виде текста, иллюстрации, либо иллюстрированного текста.

На экзамене осуществляется проверка знаний, полученных студентами при изучении всего курса на лекциях, семинарских занятиях и во время самостоятельной работы.

В ходе решения каждой части задания студент должен продемонстрировать:

- 1) способность отобрать релевантные факты;
- 2) способность выявить нормы права, дающие правовую квалификацию фактов, присутствующих в задании;
- 3) способности проанализировать выявленные правовые нормы с помощью догматических знаний трудового права и применить их к конкретным фактам без логических и фактических ошибок;
- 4) способность чётко и последовательно излагать решение;
- 5) корректный юридический язык и стиль изложения.

Ответ должен быть представлен в виде аргументированного, грамотно изложенного, связного текста, позволяющего проследить логику рассуждений, лежащих в основе сделанных выводов. Ссылки на конкретные статьи, пункты и т.д. нормативных актов, как правило, не должны сопровождаться их дословным воспроизведением, а должны быть пояснены автором.

На написание экзамена отводится 80 минут.

Шкала и критерии оценки выполнения каждого из двух заданий:

--	--

Количество баллов	Критерий оценивания
10	Полностью правильный и полностью аргументированный ответ – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.2.1.
8-9	Полностью правильный и полностью аргументированный ответ – при наличии одного (тогда ставится 9 баллов) или более одного (тогда ставится 8 баллов) основания для снижения баллов, указанного в п. 7.2.1.
7	Правильный и полный ответ с незначительными неточностями и (или) недостатками в аргументации – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.2.1.
6	Правильный и полный ответ с незначительными неточностями и (или) недостатками в аргументации – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.2.1.
5	Правильный и полный ответ, но с наличием хотя бы одной юридической, фактической или логической ошибки; правильный и безошибочный, но не полностью аргументированный ответ; неправильный, но полный и безупречно аргументированный ответ по существу задания – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.2.1.
4	Правильный и полный ответ, но с наличием хотя бы одной юридической, фактической или логической ошибки; правильный и безошибочный, но не полностью аргументированный ответ; неправильный, но полный и безупречно аргументированный ответ по существу задания – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.2.1.
3	Неправильный ответ по существу задания или неполное выполнение задания (т.е. невыполнение какой-либо части задания, необходимость выполнения которой прямо отражены в итоговом требовании задания); наличие двух или трёх юридических, фактических или логических ошибок; пробел в аргументации – при условии отсутствия оснований для снижения баллов, указанных в п. 7.2.1.
2	Неправильный ответ по существу задания или неполное выполнение задания (т.е. невыполнение какой-либо части задания, необходимость выполнения которой прямо отражены в итоговом требовании задания); наличие двух или трёх юридических, фактических или логических ошибок; пробел в аргументации – при наличии хотя бы одного основания для снижения баллов, указанного в п. 7.2.1.
1	Неаргументированный ответ (в большей части ответа), т.е., в частности, отсутствие в аргументации ответа ссылок на нормы права, отсутствие анализа условий задания применительно к итоговому выводу и (или) его обоснованию, использование аргументации, не имеющей отношения к итоговому выводу; невозможность определить, исходя из аргументации и самого ответа, какой позиции студент в итоге придерживается; формулирование взаимоисключающих ответов; отсутствие конкретного ответа на вопрос, поставленный в задании; наличие более трёх юридических, фактических или логических ошибок
0	Неявка, несдача работы (в том числе чистый лист), списывание, наличие на столе электронных устройств или

	источников информации, запрещённых к использованию преподавателем во время экзамена, двойная сдача письменных работ, плагиат, подлог, решение другой задачи (выполнение другого задания), нечитаемое выполнение задания.
--	--

7.2.1. Дополнительным основанием для снижения баллов является:

- 1) наличие в ответе лишней информации, т.е. не имеющей никакого отношения к решению задания;
- 2) низкокачественное оформление текста (неразборчивый почерк при рукописном выполнении задания; меняющийся размер шрифта, чрезмерное употребление курсива, подчёркивания или полужирного шрифта, разный размер «красной строки», выравнивание основного массива текста не по ширине и т.п. при машинописном выполнении задания);
- 3) использование аббревиатур и (или) сокращений, затрудняющих восприятие текста или имеющих несколько значений; нарушение функционального стиля речи: использование просторечий, «жаргонизмов» и т.п.;
- 4) грамматические, орфографические или пунктуационные ошибки – за исключением случаев, когда это обусловлено заболеванием (травмой), либо тем, что русский язык не является родным языком студента;
- 5) многословие и речевые обороты, затрудняющие восприятие смысла текста;
- 6) некорректная структура содержания ответа (нелогичная последовательность элементов ответа и иные незначительные нарушения логики, ясности и последовательности изложения).

Данные основания снижения баллов используются для определения окончательной оценки в соответствии с критериями оценивания, указанными в п. 7.2., и не могут влечь за собой повторное снижение данной оценки.

7.2.2. При отвлечении других учащихся от выполнения задания (если это не связано с нарушением академических норм) в период проведения экзамена или отвлечении присутствующего преподавателя от контроля за ходом проведения экзамена без уважительных причин общая оценка за экзамен может быть снижена на 1 балл (за каждое нарушение).

7.2.3. Баллы за каждую часть задания суммируются, умножаются на коэффициент 0,5 и округляются по правилам арифметики. Максимальное количество баллов за экзамен -10. Если за каждое экзаменационное задание (вопрос) выставлено 0 баллов, и при этом отсутствуют предусмотренные локальными правовыми актами НИУ ВШЭ основания для выставления 0 баллов за экзамен в целом, за экзамен в целом выставляется 1 балл.

8. Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет и общая структура трудового права России

Понятие труда. Виды труда, являющиеся объектами правового регулирования. Самостоятельный и несамостоятельный труд как объекты правового регулирования. Отграничение трудового права от иных отраслей права. Место и функции трудового права в системе российского права. Виды правоотношений в сфере труда. «Общая» и «особенная» часть в структуре российского трудового права.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 9 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 2. Система и характеристика источников трудового права России

Понятие источника трудового права. Механизм правового регулирования общественного труда и метод трудового права. Централизованное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений и их соотношение. Виды и иерархия источников трудового права, их особенности. Судебная практика как источник трудового права. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Международно-правовые источники трудового права.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие и значение принципов трудового права. Классификация принципов трудового права. Международно-правовые и конституционные принципы трудового права. Содержание основных принципов трудового права.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 4. Понятие, основания возникновения и стороны трудовых отношений

Индивидуальные и коллективные правоотношения в сфере труда. Виды юридических фактов в сфере общественного труда. Понятие и отличительные признаки индивидуального трудового правоотношения. Стороны индивидуального трудового правоотношения, их правосубъектность. Юридические факты, порождающие индивидуальное трудовое правоотношение. Коллективные трудовые правоотношения: понятие, виды, содержание, субъекты.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 5. Трудовой договор

Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Содержание трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Отдельные виды трудовых договоров. Случаи заключения срочного трудового договора.

Понятие и виды изменения трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности, реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения. Отстранение от работы.

Классификация оснований прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

Гарантии работникам при прекращении трудового договора. Учет мнения представительного органа работников. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие. Правовые последствия увольнения.

Понятие персональных данных работника. Общие правила обработки персональных данных работника. Получение и использование работодателем персональных данных работника. Хранение и передача персональных данных работника третьим лицам.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 3 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 6. Рабочее время и нормы труда

Понятие и способы нормирования труда. Понятие и виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время.

Режимы рабочего времени. Сменная работа. Гибкое рабочее время. Разделение рабочего дня на части. Суммированный учет рабочего времени. Общие правила учета рабочего времени.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ненормированный рабочий день.

Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормативы численности, другие нормы.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 7. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых. Нерабочие праздничные дни.

Понятие и виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие, виды. Виды дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление и порядок предоставления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление размера оплаты отпусков. Порядок исчисления стажа, дающего право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Иные периоды освобождения от работы. Отпуска в связи с ожиданием и рождением (усыновлением) ребенка. Учебные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 8. Вознаграждение за труд

Понятие и принципы оплаты труда. Система государственных гарантий по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда. Прожиточный минимум. Формы оплаты труда. Индексация заработной платы. Виды систем оплаты труда. Стимулирующие и поощрительные выплаты. Тарифные системы оплаты труда, их назначение и элементы. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ограничение удержаний из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Определение размера средней заработной платы. Ответственность за нарушение условий оплаты труда.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 1 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 9. Дисциплинарная ответственность

Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Понятие и состав дисциплинарного проступка. Меры дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Соотношение дисциплинарной и других видов ответственности.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 2 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 10. Материальная ответственность

Материальная ответственность работника: понятие, основания и условия привлечения. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работника и порядок привлечения. Материальная ответственность работодателя. Виды материальной ответственности работодателя, размер и порядок возмещения причиненного работнику ущерба. Соотношение материальной и гражданско-правовой ответственности.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источники 2 и 3 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 11. Охрана труда

Понятие и принципы охраны труда. Система нормативных правовых актов по охране труда. Права и гарантии работников в сфере охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Организационно-правовая характеристика системы охраны труда в Российской Федерации. Государственная экспертиза условий труда. Специальная оценка условий труда. Служба охраны труда. Комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Понятие несчастного случая на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок проведения расследования несчастного случая на производстве. Понятие профессионального заболевания. Порядок расследования и учет профессиональных заболеваний

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 5 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 12. Защита трудовых прав работников. Индивидуальные трудовые споры

Понятие защиты трудовых прав работников. Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников. Формы и способы защиты трудовых прав работников. Уголовная и административная ответственность в сфере труда.

Понятие государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Органы надзора и контроля. Государственный прокурорский надзор. Внутриведомственный государственный контроль. Федеральная инспекция труда, ее полномочия и порядок проведения проверок. Специализированные федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Функции и основные формы защиты профсоюзами прав и законных интересов работников.

Понятие, основания и порядок осуществления самозащиты работниками своих трудовых прав. Гарантии работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав.

Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источники 5 и 6 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 13. Социальное партнёрство и коллективные трудовые споры

Понятие и уровни социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры. Представители работодателей. Представители работников. Порядок ведения коллективных переговоров.

Понятие коллективного трудового спора. Возникновение коллективного трудового спора. Порядок урегулирования коллективных трудовых споров. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.

Гарантии работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора. Право на забастовку, порядок ее проведения и правовые последствия. Ограничение права на забастовку. Признание забастовки незаконной.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источники 6 и 8 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 14. Правовое регулирование подготовки и оценки квалификации персонала

Понятие квалификации работника. Профессиональные стандарты. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. Правовые механизмы повышения квалификации работника. Ученический договор и договор об обучении: сравнительная характеристика. Особенности трудовых правоотношений работников, совмещающих работу с получением образования. Порядок проверки квалификации работника. Аттестация и независимая оценка персонала.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 15. Дополнительные гарантии и компенсации в трудовом праве России

Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и

компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации: при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании и др.

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература».

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Основания дифференциации трудового законодательства. Субъективные особенности работника. Объективные условия труда.

Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.

Особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, научных работников, дистанционных работников. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Особенности регулирования труда иных категорий работников (работников религиозных организаций, спортсменов и тренеров, надомников, медицинских работников и др.).

Формы и методы проведения занятий: лекции, дискуссии, решение задач, рассмотрение кейсов на семинарах.

Литература по теме: все источники из подраздела «Основная литература», источник 7 из подраздела «Дополнительная литература» раздела «Учебно-методическое обеспечение дисциплины».

Тема 17. Актуальные проблемы современного трудового права

Общие тенденции развития правового регулирования в сфере труда. Размывание границ между трудовым и гражданским правом. «Уберизация» и глобализация трудового права. Проблема заёмного труда. Перспективы трудового права в экономике XXI века. Информационные технологии в системе управления трудом.

Формы и методы проведения занятий: лекции.

Литература по теме: источник 1 из подраздела «Основная литература».

9. Образовательные технологии

При реализации данной учебной дисциплины используются ролевые игры, разбор практических задач и кейсов, контролируемая дискуссия по теоретическим и практическим вопросам соответствующей темы.

9.1. Методические указания студентам по освоению дисциплины

Изучение данной дисциплины включает следующие формы занятий: лекции, семинары, контрольная работа, самостоятельная работа и экзамен, завершающий ее изучение.

Методы проведения семинарских занятий: дискуссии, решение задач, рассмотрение казусов, доклады по темам.

Для успешного прохождения аттестации по дисциплине студент должен изучить основную литературу, перечень которой содержится в данной программе. Дополнительная литература изучается студентом для углубленного освоения отдельных тем.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа - планируемая учебная работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Лекционный курс для его успешного освоения требует посещения студентом аудиторных лекционных занятий.

Семинарские занятия проводятся в соответствии с тематическим планом. Их целью является углубление знаний студентов по определенным темам, обсуждение актуальных научных и практических проблем, а также отработка умений и навыков работы с нормативными актами и правоприменительными актами. Задания для семинарских заданий может выставляться в LMS.

При подготовке к контрольной работе студенту следует ознакомиться с правилами ее выполнения и оценивания результатов.

Задания на экзамен формулируются преподавателем в пределах данной программы курсов с учетом навыков и умений, приобретению которых уделялось особое внимание во время лекционных и семинарских занятий.

При подготовке к экзамену студенту следует ознакомиться с правилами его проведения и оценивания результатов.

10. Оценочные средства для текущего контроля и итогового контроля студента

Образец задания для контрольной работы:

И.А. Ленивцев работал в ООО «Трезвый водитель» на должности водителя маршрутного такси. В рабочее время он периодически прекращал исполнение своих трудовых обязанностей и дремал на рабочем месте. За это И.А. Ленивцеву неоднократно объявлялись замечания и выговоры.

Когда 14 марта продолжительность сна И.А. Ленивцева в рабочее время достигла трети дневной смены, генеральный директор ООО «Трезвый водитель» на следующий день назначил дисциплинарную проверку по этому факту. После проведения дисциплинарной проверки было принято решение расторгнуть с И.А. Ленивцевым трудовой договор в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ. Поскольку И.А. Ленивцев являлся членом профессионального союза, работодатель 5 апреля направил в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, послуживших основанием для принятия указанного решения с целью учета ее мнения.

Через неделю генеральный директор получил уведомление за подписью председателя и секретаря правления первичной профсоюзной организации, из которого следовало, что правление обсудило вопрос о возможности увольнения И.А. Ленивцева, и все участники обсуждения горячо поддержали намерение генерального директора.

Спустя две недели трудовой договор с И.А. Ленивцевым был расторгнут.

И.А. Ленивцев, полагая увольнение незаконным, обратился в суд. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что заседание правления профсоюзной организации, на котором обсуждался вопрос об И.А. Ленивцеве, проводилось при отсутствии кворума.

Узнав об этом, И.А. Ленивцев заявил, что учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не может считаться состоявшимся, поскольку это мнение сформировано нелегитимным органом, а значит, его уволили незаконно. В ответ на это представитель работодателя заявил, что, во-первых, учёт мнения профсоюза в данном случае не является обязательным, во-вторых, процедура принятия решений органом первичной профсоюзной организацией является ее внутренним делом, а значит, работодатель не обязан проверять, как формировалось соответствующее мнение – главное, что он принял во внимание это мнение при вынесении своего решения.

Какое решение должен принять суд?

Образец задания для экзамена:

Задача 1.

Гражданин Яблочкин работал в ООО «Золотой ром», расположенном в Санкт-Петербурге. В трудовом договоре было указано, что местом его работы является структурное подразделение данного ООО – магазин «Аква вита», расположенный по адресу: город Гатчина, ул. Романтиков, д. 6. Яблочкин получил письменное извещение от генерального директора ООО «Золотой ром» о том, что в связи со структурной реорганизацией производства магазин под названием «Аква вита» через 2 месяца будет располагаться на территории города Санкт-Петербурга, а на территории города Гатчина такого магазина больше не будет. В связи с этим условие трудового договора о месте работы Яблочкина необходимо изменить в порядке ст. 74 ТК РФ и указать в тексте договора, что местом работы является магазин «Аква вита», расположенный по адресу: город Санкт-Петербург, ул. Дворца бракосочетаний, д. 8.

Яблочкин отказался от изменения данного условия трудового договора и спустя 2 месяца был уволен на основании п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ. После этого Яблочкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что в данном случае имел место перевод, предусмотренный ст. 72.1 ТК РФ, который возможен только при наличии письменного согласия работника, которого не было. В одностороннем же порядке, как это произошло в его случае, работодатель не вправе менять условие трудового договора о структурном подразделении как о месте работы. Соответственно, увольнение работника, не согласившегося с таким переводом, является неправомерным. Ответчик возражал на это то, что магазин как назывался, так и называется «Аква вита», следовательно, структурное подразделение, указанное в качестве места работы Яблочкина, не менялось, т.е. нормы о переводе здесь неприменимы.

Решите дело.

Задача 2.

Гражданин Иванов 1 февраля 2017 года приступил к работе в ООО «Корюшка» по трудовой функции столяра-краснодеревщика со сдельной системой оплаты труда и ненормированным рабочим днём. В трудовом договоре было оговорено, что Иванов уходит в ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы с 1 июля 2017 года.

Далее события развивались следующим образом.

Февраль 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 97 000 руб.

Март 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 106 000 руб.

Апрель 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 85 000 руб.

Май 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 101 000 руб. и премию за значительное перевыполнение плана производства продукции в размере 12 000 руб.

Июнь 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 110 000 руб., премию за успешное освоение новых методов производства в размере 25 000 руб., а также премию в честь Дня России (12 июня), предусмотренную коллективным договором, действующим в ООО «Корюшка», в размере 10 000 руб.

Июль 2017 года: Иванов не уходит в отпуск, а продолжает трудиться, поскольку с его согласия отпуск был перенесён на следующий год. Соответственно, он получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 113 000 руб.

Август 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 90 000 руб. и премию в связи с рождением ребёнка в размере 35 000 руб.

Сентябрь 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 86 000 руб.

Октябрь 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 98 000 руб.

Ноябрь 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 105 000 руб.

Декабрь 2017 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 70 000 руб. и доплату за совмещение по должности контролёра-приёмщика в размере 40 000 руб.

Январь 2018 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 89 000 руб.

Февраль 2018 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 99 000 руб.

Март 2018 года: Иванов получает заработную плату за выполненную работу по сдельным расценкам в размере 108 000 руб.

В соответствии с графиком отпусков Иванов должен уйти в очередной оплачиваемый отпуск с 1 апреля 2018 года. К нему было решено присоединить отпуск, неиспользованный Ивановым в 2017 году.

Рассчитайте размер отпускных Иванова.

11. Порядок формирования оценок по дисциплине

Результатирующая оценка за дисциплину представляет собой сумму баллов, полученных по итогам текущего контроля в течение всего периода изучения дисциплины и на экзамене, с умножением на соответствующие коэффициенты. Оценка выставляется по следующей формуле:

$$PO_{\text{дисциплина}} = k_1 \cdot O_k + k_2 \cdot O_{\text{экзамен}}$$

где $PO_{\text{дисциплина}}$ – результирующая оценка по дисциплине (максимум – 10 баллов),

$k_1 = 0,3$,

O_k – оценка за контрольную работу (максимум – 10 баллов);

$k_2 = 0,7$

$O_{\text{экзамен}}$ – оценка за экзамен (максимум – 10 баллов).

Результатирующая оценка по дисциплине является окончательной оценкой по дисциплине и отображается в приложении к документу об образовании и о квалификации.

Способ округления результирующей оценки арифметический: от 0,1 до 0,4 - к меньшему, от 0,5 до 0,9 - к большему.

12. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. М., 2015 г.
2. Трудовое право. Учебник (5-е изд.) / под ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. М. 2016 г.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации с путеводителем по законодательству и судебной практике / под ред. Маврина С.П., Сафонова В.А. М., 2017 г.
4. Орловский Ю.П. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней. Избранные труды Ю. П. Орловского. М., 2018 г.

12.2. Дополнительная литература

1. Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование. Монография. М., 2016.
2. Дзарасов М.Э. Ответственность по нормам трудового права. Учебное пособие. М., 2018 г.
3. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов. Учебное пособие. М., 2014 г.

4. Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты. Научно-практическое пособие. М., 2016 г.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор). Научно-практическое пособие. М., 2015 г.
6. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. М., 2017 г.
7. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. 2-е издание. Научно-практическое пособие. М. 2017 г.
8. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ. Монография М., 2017 г.

12.3. Нормативно-правовые акты (в действующей редакции)

1. Конституция Российской Федерации.
2. Всеобщая декларация прав человека: Резолюция Генеральной ассамблеи ООН 1948 г.
3. Международный пакт ООН о гражданских и политических правах 1966 г.
4. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
5. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.
6. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998г.
7. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.
8. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.
9. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.
10. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958г.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации.
12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
13. Уголовный кодекс Российской Федерации.
14. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
15. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
16. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
17. Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах».
18. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
19. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
20. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»
21. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

22. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

23. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.11.2002 № 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 договоров о полной материальной ответственности».

24. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

25. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

26. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 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».

27. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»

12.4. Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области и Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы»

3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 06.10.2015 № 24-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского».

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 N 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серегиной».

5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации и Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 01.07.1996 № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».

7. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

8. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

10. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 02.06.2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

12. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.11.2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и практических занятий используются учебный класс и специализированное оборудование: средства для видеопросмотра, компьютеры и офисная техника в количестве, достаточном для ведения занятий по дисциплине.

14. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

1) для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

2) для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

