

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Юридический институт
Кафедра государственно-правовых дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Директор Юридического института
проф. Л.И. Лазор
_____ (подпись)
« 20 » _____ 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»

По направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа: «Гражданско-правовая»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Практика применения судами трудового законодательства» по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция. – 43 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Практика применения судами трудового законодательства» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция (утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25 ноября 2020 года № 1451).

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. ист. наук, доцент Анпилогова Т.Ю.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственно-правовых дисциплин «19» 04 2023 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
государственно-правовых дисциплин _____ проф. Л.И. Лазор

Переутверждена: « » _____ 20 г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Юридического института «10» 04 2023 г., протокол № 9.

Председатель учебно-методической
комиссии Юридического института

_____ В.А. Зверьяка

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов магистратуры системы знаний о процессе и основных правилах применения судами трудового законодательства; актуализация и углубление знаний основных положений трудового права с использованием примеров разрешения конкретных дел судами; формирование у студентов компетенций, необходимых для эффективного представления в суде интересов юридических и физических лиц в области защиты трудовых прав.

Задачи:

– закрепление студентами знаний правовых основ регулирования правоотношений по применению наёмного труда, а также категориального аппарата современного трудового права;

– формирование умения правильно применять трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;

– усвоение и закрепление понятия международно-правового регулирования труда, его целей, значения, механизма;

– усвоение способов защиты трудовых прав основных субъектов трудового права и видов юридической ответственности за нарушение обязанностей в сфере применения наёмного труда;

– развитие у студентов аналитического мышления, умения анализировать научную литературу и нормативно-правовую базу, проводить сравнения с зарубежным законодательством и обосновывать собственные выводы;

– формирование у студентов навыков правоприменительной деятельности в сфере возникновения и функционирования трудовых правоотношений;

– формирование умения оценивать законность и обоснованность условий трудового договора, определяемых его сторонами, а также приказов (распоряжений) работодателя о приеме на работу, переводах, об отстранении от работы и увольнении работников;

– формирование мышления и мировоззрения, основанного на осознании сущности и многообразии процессуальных способов защиты трудовых прав;

– формирование и развитие высокой правовой культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Практика применения судами трудового законодательства» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений. Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: *знания* норм трудового права; содержания источников трудового права; прав и обязанностей работников и работодателей; порядка заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; видов трудовых

договоров; содержания трудовой дисциплины; порядка разрешения трудовых споров; видов рабочего времени и времени отдыха; форм и систем оплаты труда работников; основ охраны труда; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; *умения* применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; *навыки* анализа и решения юридических проблем в сфере трудовых отношений; подготовки предложений по совершенствованию правовой деятельности организации.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплины «Трудовое право» (уровень бакалавриата) и служит основой для освоения дисциплины «Актуальные проблемы права в гражданском судопроизводстве», «Судебная экспертиза», «Правовое регулирование труда и рыночных отношений», а также для прохождения производственной практики и написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-3 Способен квалифицировано толковать правовые акты, в том числе в ситуациях наличия пробелов и коллизий норм прав	ОПК-3.1 Применяет нормы права в процессе реализации профессиональных задач	Знать: сущность, значение, основные виды толкования норм права, а также основы коллизионного права и правила применения аналогии, используемые в профессиональной юридической деятельности.
	ОПК-3.2 Выявляет нестандартные оптимальные подходы к решению задач в условиях меняющейся правовой реальности	Уметь: использовать различные приемы и способы толкования норм права для уяснения и разъяснения их смысла и содержания, а также оценивать правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации, возможности применения аналогии в случае выявления пробельности, выбора способа разрешения коллизии.
	ОПК-3.3 Владеет методикой анализа правоприменительной практики	Владеть: навыками осуществления предварительного анализа законодательства и судебной практики, связанной с процессуальными способами защиты трудовых прав, выявления

		пробельности и коллизии, а также навыками формулирования полученных выводов, содержащих предложения по разрешению возникающих ситуаций.
ПК-2 Способен квалифицировано применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в сфере профессиональной деятельности	<p>ПК-2.1 Анализирует фактические обстоятельства дела, правильно квалифицирует юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения</p> <p>ПК-2.2 Осуществляет правильный выбор правовой нормы, подлежащей применению, и способа ее толкования</p> <p>ПК-2.3 Владеет методами поиска и анализа правоприменительной практики в целях решения профессиональных задач</p> <p>ПК-2.4 Действует в точном соответствии с законодательством и принимает решения в предусмотренной законом форме</p>	<p>Знать: основные правила применения судами трудового законодательства; положения Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, определяющих процессуальные способы защиты трудовых прав в суде; основные сведения о внесудебных и судебных процессуальных способах защиты трудовых прав; судебную практику по трудовым спорам; основные научные концепции о развитии системы специализированных судов по рассмотрению трудовых споров; подведомственность и подсудность трудовых споров; состав участников юридического процесса при защите трудовых прав; особенности доказывания по трудовым спорам; особенности возбуждения в суде первой инстанции дела о защите трудовых прав; порядок рассмотрения дела о защите трудовых прав в суде первой инстанции; виды и особенности судебных постановлений по трудовым делам, требования, предъявляемые к ним; правила обжалования судебных постановлений по трудовым спорам; порядок и особенности процедуры исполнения правоприменительных актов по защите трудовых прав.</p> <p>Уметь: толковать и применять трудовое</p>

		<p>законодательство и другие нормативные правовые акты, определяющие судебную практику по трудовым спорам; обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности судов и других субъектов при реализации процессуальных способов защиты трудовых прав; юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства по трудовым спорам; разрабатывать процессуальные документы, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам толкования и применения трудового и гражданского процессуального законодательства в судебной практике по трудовым спорам; принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законодательством; вскрывать и устанавливать факты правонарушений, определять меры ответственности и наказания виновных; предпринимать необходимые меры к защите и восстановлению нарушенных трудовых прав; самостоятельно изучать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе.</p> <p>Владеть: навыками толкования и применения норм трудового права по вопросам защиты трудовых прав в суде; давать квалифицированные</p>
--	--	---

		<p>юридические заключения и консультации по вопросам толкования и применения трудового и гражданского процессуального законодательства в области защиты трудовых прав; обобщения и анализа судебной практики по трудовым спорам; составлять процессуальные документы (заявления, представления, жалобы, определения, решения, постановления и т.д.); ведения дел в судах по защите трудовых прав; работы со специальной литературой.</p>
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	60	22
Лекции	12	6
Семинарские занятия	48	16
Практические занятия		
Лабораторные работы		
Курсовая работа (курсовой проект)		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)		
Самостоятельная работа студента (всего)	48	86
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Право на труд и его защита в суде.

1. Место и роль судебной практики в системе источников трудового права.
2. Понятие и особенности локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
3. Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Тема 2. Споры о содержании трудового договора, его заключении и изменении его условий.

1. Трудовой спор и его виды.
2. Подсудность трудовых споров мировым судьям.
3. Споры о содержании трудового договора.
4. Споры, связанные с ответственностью сторон трудового договора.

Споры о возмещении не полученного работником заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, при незаконном отстранении работника от работы.

5. Споры о материальной ответственности работодателя при задержке им выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

6. Индивидуальные трудовые споры о дисциплинарной ответственности работника.

Тема 3. Споры о трудоустройстве отдельных категорий работников.

1. Особенности реализации конституционного права на труд социально незащищенными слоями населения.

2. Трудовые отношения инвалидов.

3. Трудовые отношения несовершеннолетних.

4. Трудовые отношения беременных женщин и женщин имеющих детей до 14 лет.

Тема 4. Споры о прекращении действия и о расторжении трудового договора.

1. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора.

2. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.

3. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

4. Трудовые споры при незаконном увольнении по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.

5. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Тема 5. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

1. Основания увольнения работников по инициативе работодателя.

2. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

3. Увольнение вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

4. Увольнение по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации установленной аттестацией.

5. Расторжение трудового договора в случае смены собственника имущества организации.

6. Расторжение трудового договора в случае неоднократного невыполнения работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.

7. Увольнение в случае однократного грубого нарушения работником своих обязанностей.

Тема 6. Споры об установлении и применении рабочего времени и времени отдыха.

1. Режим рабочего времени, особенности его закрепления на локальном уровне.

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

3. Право на получение денежной компенсации взамен неиспользованных отпусков.

Тема 7. Споры о заработной плате.

1. Понятие заработной платы. Трудовые споры о размере и форме выплаты заработной платы.

2. Проблема несвоевременной выплаты заработной платы. Индексация заработной платы при задержке ее выплаты нанимателем.

3. Дела о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула.

4. Ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении работника и выдачи трудовой книжки.

Тема 8. Споры о дисциплине труда.

1. Понятие трудовой дисциплины. Юридические средства обеспечения и поддержания трудовой дисциплины.

2. Понятие и состав дисциплинарного проступка. Соотношение дисциплинарных взысканий и иных мер правового воздействия, применяемых нанимателем к нарушителям трудовой дисциплины.

3. Трудовые споры об отмене дисциплинарных взысканий, наложенных при отсутствии оснований дисциплинарной ответственности.

4. Дела об отмене дисциплинарных взысканий, наложенных с пропуском сроков, нарушением порядка применения мер дисциплинарной ответственности.

Тема 9. Споры о материальной ответственности сторон трудового договора.

1. Подведомственность и подсудность споров о возмещении ущерба.

2. Стороны и третьи лица по делам о возмещении ущерба.

3. Подготовка дел к судебному разбирательству.

4. Судебное разбирательство и судебное решение.

Тема 10. Споры об охране труда.

1. Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии.

2. Организация охраны труда. Правила по охране труда, обязательные для администрации и для работников.

3. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев.

4. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

Тема 11. Применение судами норм трудового законодательства при рассмотрении споров государственных и муниципальных служащих.

1. Особенности правового положения государственных гражданских и муниципальных служащих.

2. Особенности рассмотрения и разрешения служебных споров гражданских служащих.

3. Проблемы увольнения муниципальных служащих по специальным основаниям.

Тема 12. Влияние судебной практики на совершенствование трудового законодательства.

1. Толкование в судебной практике по трудовым делам.

2. Правоприменительная конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Оценочные понятия в трудовом праве. Конкретизация оценочных понятий в судебной практике по трудовым делам.

3. Коллизии, конкуренция норм трудового права и способы их разрешения.

4. Пробелы в трудовом законодательстве. Аналогия права и аналогия закона как способы преодоления судами пробелов в трудовом праве.

5. Судебное правотворчество по трудовым делам.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Право на труд и его защита в суде.	1	1
2.	Споры о содержании трудового договора, его заключении и изменении его условий.	1	1
3.	Споры о трудоустройстве отдельных категорий работников.	1	
4.	Споры о прекращении действия и о расторжении трудового договора.	1	1
5.	Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	1	
6.	Споры об установлении и применении рабочего времени и времени отдыха.	1	1
7.	Споры о заработной плате.	1	
8.	Споры о дисциплине труда.	1	
9.	Споры о материальной ответственности сторон трудового договора.	1	
10.	Споры об охране труда.	1	
11.	Применение судами норм трудового	1	1

	законодательства при рассмотрении споров государственных и муниципальных служащих.		
12	Влияние судебной практики на совершенствование трудового законодательства.	1	1
Итого:		12	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Право на труд и его защита в суде.	4	2
2.	Споры о содержании трудового договора, его заключении и изменении его условий.	4	2
3.	Споры о трудоустройстве отдельных категорий работников.	4	1
4.	Споры о прекращении действия и о расторжении трудового договора.	4	1
5.	Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	4	1
6.	Споры об установлении и применении рабочего времени и времени отдыха.	4	1
7.	Споры о заработной плате.	4	1
8.	Споры о дисциплине труда.	4	1
9.	Споры о материальной ответственности сторон трудового договора.	4	1
10.	Споры об охране труда.	4	1
11.	Применение судами норм трудового законодательства при рассмотрении споров государственных и муниципальных служащих.	4	2
12	Влияние судебной практики на совершенствование трудового законодательства.	4	2
Итого:		48	16

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Источники трудового права	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	6
2.	Локальные нормативные акты и их виды. Локальные	Подготовка сообщений,	4	6

	нормативные акты, содержащие нормы трудового права.	решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе		
3.	Трудовой спор. Индивидуальный трудовой спор.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
4.	Механизм рассмотрения комиссией по трудовым спорам индивидуальных трудовых споров.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
5.	Коллективный трудовой спор. Примирительные процедуры. Этапы разрешения коллективного трудового спора.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
6.	Трудовой арбитраж.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
7.	Классификация индивидуальных трудовых споров, подведомственных судам общей юрисдикции.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	2	6
8.	Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	2	6

9.	Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
10.	Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	8
11.	Трудовые споры при незаконном увольнении по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	5
12.	Толкование в судебной практике по трудовым делам. Правоприменительная конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Коллизии, конкуренция норм трудового права и способы их разрешения. Пробелы в трудовом законодательстве.	Подготовка сообщений, решение тестовых заданий, подготовка к контрольной работе	4	5
13.	Зачет	Подготовка к зачету	4	4
Итого:			48	86

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Практика применения судами трудового законодательства» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных

образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Агафонова, Г.А. Судебная практика по трудовым спорам: науч.-практ. Пособие / Г.А.Агафонова, К.Н. Гусов, О.А. Егорова, В.В. Федин. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. –336 с.

2. Алиева, З.А. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя З.А. Алиева // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2021. – №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rassmotreniya-individualnyh-trudovyh-sporov-o-rastorzhenii-trudovogo-dogovora-po-initiative-rabotodatelya> (дата обращения: 23.12.2022).

3. Егорова, О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам : учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. – Москва: Проспект, 2013. – 248 с. – Текст : электронный // ЭБС «Консультант студента» [сайт]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html> (дата обращения: 19.04.2023)

4. Карабут, Л.В. Процессуально-трудовое производство как особый вид процессуальной деятельности: Учебное пособие / Л.В. Карабут. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2022. – 340 с.

б) дополнительная литература:

1. Глотова, И.А. Понятие судебной практики и ее значение для регулирования трудовых отношений / И.А. Глотова // Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2019. – №2. – С. 249–258.

2. Карабут, Л.В. Общие положения трудового процессуального производства / Л.В. Карабут // Сборник научных работ серии «Право»: Правовое обеспечение деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в современных условиях. – Донецк: ДонАУиГС. – 2019. – Вып. 16. – С. 55– 66.

3. Лазор, Л.И. Трудовое процессуальное производство: понятие и структура / Л.И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – Луганск: Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – 2016. – №35. – С. 8–16.

4. Мировой судья в гражданском судопроизводстве: Науч.-практ. пособие / Борисова Е.А. и др.; под ред. А.Ф. Ефимова, И.К. Пискарева. – М.: Городец, 2004. – 815 с.

5. Нестерова, Н.В. О формах судебной практики. Н.В. Нестерова // Актуальные проблемы права: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, октябрь 2013 г.). – М.: Буки-Веди, 2013. – С. 1–5.

6. Плахотина, Н.А. Интегративный характер функций современного трудового права: Монография / Н.А. Плахотина. – Луганск: Изд-во «Ноулидж», 2019. – 496 с.

7. Решетникова, И.В. Практика применения арбитражного процессуального кодекса РФ / И.В. Решетникова. – М.: Юрайт, 2022. – 481 с.

8. Шейгец, А.А. Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей/ А.А. Шейгец // Вестник магистратуры. – 2019. – №6-3 (93). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-za-odnokratnoe-gruboe-narushenie-rabotnikom-trudovyh-obyazannostey> (дата обращения: 23.12.2022).

9. Щербатова, С. Ненормированный рабочий день – теория и практика / С. Щербатова // Трудовое право. – 2019. – № 5. – С. 61–72.

10. Щербатова, С. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени / С. Щербатова // Трудовое право. – 2019. – № 8. – С. 61–75.

в) методические рекомендации:

1. Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе по учебной дисциплине «Практика применения судами трудового законодательства» для студентов магистратуры направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» (магистерская программа «Гражданско-правовая») / Сост. Т.Ю. Анпилогова, канд. ист. наук, доцент.– Луганск : изд-во ЛГУ им. В. Даля, 202__ . – 52 с.

г) интернет-ресурсы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть I от 30.11.94 г. № 51-ФЗ, часть II от 26.01.96 г. № 14-ФЗ, часть III от 26.11.01 г. № 146-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 18.03.2023) [Электронный ресурс]. – Доступ к источнику: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

4. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vsrif.ru/documents/all/29463/>

5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба). Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/law/obzor-praktiki-rassmotreniia-sudami-del-po->

[спорам 2/](#)

6. Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими. Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 22 июня 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.vsrp.ru/Show_pdf.php?Id=10896.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 года N524 Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130592/

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28927/dddb73120b71f0b4cd78f122785dfd22ee3acc5f/

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 01 декабря 2005 г. № 713 «Об утверждении правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_56833/2daaff6b30b92c4dbe38c274b22f176b2f3adba8/

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) [Электронный ресурс]. – Доступ к источнику: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d3b0ff5aab35e2416daf065559f2878be3989981/

12. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

13. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 27.10.2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/12152272/>

14. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и

дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/

15. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4059/

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система Znanium [Электронный ресурс]
URL: <https://znanium.com>

Электронная библиотека КонсультантПлюс [Электронный ресурс]
URL: https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева [Электронный ресурс] URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Практика применения судами трудового законодательства» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/

Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Практика применения судами трудового законодательства»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1.	ОПК-3	Способен квалифицировано толковать правовые акты, в том числе в ситуациях наличия пробелов и коллизий норм прав	<p>ОПК-3.1 Применяет нормы права в процессе реализации профессиональных задач.</p> <p>ОПК-3.2 Выявляет нестандартные оптимальные подходы к решению задач в условиях меняющейся правовой реальности.</p> <p>ОПК-3.3 Владеет методикой анализа правоприменительной практики</p>	Тема 2. Споры о содержании трудового договора, его заключении и изменении его условий	2
				Тема 3. Споры о трудоустройстве отдельных категорий работников.	2
				Тема 4. Споры о прекращении действия и о расторжении трудового договора	2
				Тема 5. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	2
				Тема 6. Споры об установлении и применении рабочего времени и времени отдыха.	2
				Тема 7. Споры о заработной плате	2

				Тема 8. Споры о дисциплине труда	2
				Тема 9. Споры о материальной ответственности и сторон трудового договора	
				Тема 10. Споры об охране труда.	2
				Тема 11. Применение судами норм трудового законодательства при рассмотрении споров государственных и муниципальных служащих.	2
				Тема 12. Влияние судебной практики на совершенствование трудового законодательства.	2
2.	ПК-2	Способен квалифицировано применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в сфере профессиональной деятельности	ПК-2.1 Анализирует фактические обстоятельства дела, правильно квалифицирует юридические факты и возникающие в связи с ними правоотношения. ПК-2.2 Осуществляет правильный выбор правовой нормы, подлежащей	Тема 1. Право на труд и его защита в суде. Тема 2. Споры о содержании трудового договора, его заключении и изменении его условий Тема 3. Споры о трудоустройстве отдельных категорий работников. Тема 4. Споры	

			<p>применению, и способа ее толкования. ПК-2.3 Владеет методами поиска и анализа правоприменитель ной практики в целях решения профессиональны х задач. ПК-2.4 Действует в точном соответствии с законодательство м и принимает решения в предусмотренной законом форме</p>	<p>о прекращении действия и о расторжении трудового договора</p>	
				<p>Тема 5. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.</p>	2
				<p>Тема 6. Споры об установлении и применении рабочего времени и времени отдыха.</p>	2
				<p>Тема 7. Споры о заработной плате</p>	2
				<p>Тема 8. Споры о дисциплине труда</p>	2
				<p>Тема 9. Споры о материальной ответственност и сторон трудового договора</p>	2
				<p>Тема 10. Споры об охране труда.</p>	2
				<p>Тема 11. Применение судами норм трудового законодательст ва при рассмотрении споров государственны х и муниципальны х служащих.</p>	2

**Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал
оценивания**

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ОПК-3	ОПК-3.1 ОПК-3.2 ОПК-3.3	<p><i>Знать:</i> сущность, значение, основные виды толкования норм права, а также основы коллизионного права и правила применения аналогии, используемые в профессиональной юридической деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать различные приемы и способы толкования норм права для уяснения и разъяснения их смысла и содержания, а также оценивать правовые акты на предмет относимости к анализируемой ситуации, возможности применения аналогии в случае выявления пробельности, выбора способа разрешения коллизии.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками осуществления предварительного анализа законодательства и судебной практики, связанной с процессуальными способами защиты трудовых прав, выявления пробельности и</p>	Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11, Тема 12	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), контрольные работы, учебные задачи, тесты

			коллизии, а также навыками формулирования полученных выводов, содержащих предложения по разрешению возникающих ситуаций.		
2.	ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3	<i>Знать:</i> основные правила применения судами трудового законодательства; положения Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, определяющих процессуальные способы защиты трудовых прав в суде; основные сведения о внесудебных и судебных процессуальных способах защиты трудовых прав; судебную практику по трудовым спорам; основные научные концепции о развитии системы специализированных судов по рассмотрению трудовых споров; подведомственность и подсудность трудовых споров; состав участников юридического процесса при защите трудовых прав; особенности доказывания по трудовым спорам; особенности возбуждения в суде первой инстанции дела о защите трудовых прав; порядок рассмотрения	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11	Вопросы для обсуждения (в виде сообщений), контрольные работы, учебные задачи, тесты

			<p>дела о защите трудовых прав в суде первой инстанции; виды и особенности судебных постановлений по трудовым делам, требования, предъявляемые к ним; правила обжалования судебных постановлений по трудовым спорам; порядок и особенности процедуры исполнения правоприменительных актов по защите трудовых прав.</p> <p><i>Уметь:</i> толковать и применять трудовое законодательство и другие нормативные правовые акты, определяющие судебную практику по трудовым спорам; обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности судов и других субъектов при реализации процессуальных способов защиты трудовых прав; юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства по трудовым спорам; разрабатывать процессуальные документы, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p> заключения и консультации по вопросам толкования и применения трудового и гражданского процессуального законодательства в судебной практике по трудовым спорам; принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законодательством; вскрывать и устанавливать факты правонарушений, определять меры ответственности и наказания виновных; предпринимать необходимые меры к защите и восстановлению нарушенных трудовых прав; самостоятельно изучать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе. <i>Владеть:</i> навыками толкования и применения норм трудового права по вопросам защиты трудовых прав в суде; давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам толкования и применения трудового и гражданского процессуального </p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>законодательства в области защиты трудовых прав; обобщения и анализа судебной практики по трудовым спорам; составлять процессуальные документы (заявления, представления, жалобы, определения, решения, постановления и т.д.); ведения дел в судах по защите трудовых прав; работы со специальной литературой.</p>		
--	--	--	---	--	--

Вопросы к контрольным работам

1. Охарактеризуйте источники трудового права?
2. Что такое локальный нормативный акт? Назовите виды локальных правовых актов. Какие локальные нормативные акты содержат нормы трудового права?
3. Что такое трудовой спор? Что такое индивидуальный трудовой спор? Кем рассматриваются индивидуальные трудовые споры?
4. Каков механизм рассмотрения комиссией по трудовым спорам индивидуального трудового спора?
5. Дайте определение коллективного трудового спора. Что такое примирительные процедуры? Каковы этапы разрешения коллективного трудового спора?
6. Дайте характеристику трудового арбитража.
7. Приведите классификацию индивидуальных трудовых споров, подведомственных судам общей юрисдикции.
8. Назовите и охарактеризуйте две группы споров относительно содержания трудового договора.
9. Охарактеризуйте два вида споров о приеме на работу.
10. Дайте определение дискриминации в сфере труда? На что имеют право лица, подвергшиеся дискриминации в сфере труда?
11. Охарактеризуйте особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними.
 1. Охарактеризуйте особенности заключения трудового договора с инвалидами.
 2. Перечислите основания увольнения работников по инициативе работодателя.

3. Что является основанием для расторжения трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя? Какие выплаты по закону положены работнику, увольняемому вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя?

4. Дайте определение понятия «сверхурочная работа». Кто и каким образом может инициировать введение режима сверхурочной трудовой деятельности?

5. Дайте определение понятия «ненормированный рабочий день»?

6. Какие факторы должен принимать во внимание суд, рассматривая требования работника об обязанности работодателя предоставить работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности?

7. Какие факторы должны учитываться судами при рассмотрении трудовых споров, связанных с учебными отпусками?

8. Дайте определение понятия «заработная плата». Каковы признаки заработной платы? Какие виды выплат установлены для охраны и защиты заработной платы?

9. Каков механизм установления заработной платы? Как происходит расчет средней заработной платы? Как исчисляется средний дневной заработок?

10. Чем отличается просроченная задолженность по заработной плате от задолженности по выплате заработной платы? Приведите примеры.

11. В какие сроки работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда?

12. Что представляет собой моральный вред и что может служить его доказательствами?

13. Что понимается под дисциплиной труда? Каково ее значение? Что включают правила внутреннего трудового распорядка организации?

14. В чем заключаются методы обеспечения дисциплины труда? Что относится к основным нормативным актам, регулирующим вопросы дисциплины труда и трудового распорядка?

15. Дайте определение понятий «дисциплинарная ответственность», «дисциплинарный проступок». Что является субъектом, а что объектом дисциплинарного проступка?

16. Перечислите основания для применения увольнения. Что понимается под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей?

17. Каковы сроки дисциплинарного взыскания? Должен ли отменить суд дисциплинарное взыскание за отказ работника совершить действие, которое прямо не предусматривает трудовой договор, должностная (рабочая) инструкция?

18. В каких случаях в судебном порядке рассматриваются иски к работнику о возмещении действительного ущерба? Какими факторами определяется подсудность дел о материальной ответственности работника?

19. Дайте определение понятиям «правила и нормы по технике безопасности?», «правила и нормы по производственной санитарии и гигиене». Какие меры относятся к мероприятиям по охране труда в организации?

20. Что такое несчастный случай на производстве? Чем он отличается от бытового несчастного случая? Какие несчастные случаи на производстве подлежат расследованию?

21. Что предусматривает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?

22. Что представляют собой права государственного гражданского или муниципального служащего? В каком нормативном правовом акте РФ охарактеризован правовой статус государственного гражданского служащего? В каком нормативном правовом акте РФ охарактеризован правовой статус муниципального служащего?

23. В чем заключается механизм рассмотрения и разрешения служебных споров гражданских служащих в соответствии с федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»?

24. Какие служебные споры рассматриваются непосредственно в судах на основании письменного заявления?

25. Дайте определение понятия «судебная практика». Какие признаки отличают судебную практику от других видов юридической практики? Что входит в понятие «содержание судебной практики по трудовым спорам»?

26. Что такое форма судебной практики? Какие вы знаете классификации видов судебной практики?

27. Что представляет собой толкование судебной практики? Что входит в понятие его объекта и субъекта?

28. Что такое коллизия правовых норм? Назовите признаки коллизий в праве. Перечислите принципы преодоления коллизий.

29. Что такое «пробелы в праве»? Почему они возникают? Каким путем возможно устранение пробелов в праве?

30. Что такое аналогия закона и аналогия права?

31. В чем заключается аналогия права? Что такое судебное правотворчество? В каких случаях оно применимо?

32. Как можно классифицировать судебное правотворчество? Какие нормативные правовые акты относятся к категории нормативных решений, не являющихся прецедентами?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«Контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
---------------------------------------	---------------------

5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Тестовые задания

1) В трудовом договоре предусмотрено, что работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей 1 декабря 2004 года, однако в течение двух дней работник на работу не явился. Каковы возможные правомерные действия работодателя:

- а) увольнение работника за прогул;
- б) в течение недели ожидать объяснений работника для выяснения обстоятельств неявки на работу;
- в) направление представителя отдела кадров для выяснения обстоятельств неявки на работу.

2) О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем:

- а) за 3 календарных дня;
- б) за 7 календарных дней;
- в) за 14 календарных дней;
- г) за 30 календарных дней.

3) Основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- б) истечение срока трудового договора, в случае, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;
- в) все перечисленное.

4) Основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- в) выше перечисленное.

5) Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

- а) по инициативе работника;
- б) по инициативе работодателя;
- в) по обоюдному волеизъявлению сторон;
- г) только в случае, если это срочный трудовой договор.

б) Аннулирование трудового договора означает:

- а) прекращение трудового договора;
- б) расторжение трудового договора;
- в) не заключение трудового договора.

7) Где разрабатывается и принимается коллективный договор:

- а) на референдуме;
- б) на сессии Федерального собрания;
- в) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации;
- г) на общей конференции трудового коллектива.

8) Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а) работодатель (физическое лицо) и работник;
- б) председатель профсоюзного комитета и работники;
- в) собственник или лицо, им уполномоченное, и трудовой коллектив;
- г) комитет по трудовым спорам и работники.

9) Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- а) когда лицо, устраивающееся на работу, было ранее судимо;
- б) когда лицо прописано в другой области страны;
- в) ни в коем случае;
- г) предусмотренных законодательством

10) Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможны при:

- а) согласия работника;
- б) необходимости рабочего процесса;
- в) требования руководства;
- г) строго по решению трудового коллектива.

11) Срок действия дисциплинарного взыскания:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 6 месяцев;
- г) 2 недели.

12) Днем полного увольнения работника с работы считается:

- а) последний день работы;
- б) следующий за последним днем работы;
- в) день выдачи трудовой книжки;

г) следующий день, за днем выдачи трудовой книжки.

13) Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

- а) обязан при любых обстоятельствах;
- б) не обязан;
- в) обязан, если требует работник;
- г) обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров.

14) Прогулом считается:

- а) отсутствие на рабочем месте свыше 3-х часов;
- б) отсутствие на работе свыше 3-х часов;
- в) отсутствие на рабочем месте в течение дня;
- г) неявка на работу более 2-х дней.

15) Начало и окончание рабочего дня предусматривается:

- а) в законе России о коллективных договорах;
- б) правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности;
- в) в уставе предприятия;
- г) в постановлении правительства РФ.

16) Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, которая составляет 34 часа в неделю:

- а) для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет;
- б) для пенсионеров;
- в) для инвалидов;
- г) для работников в возрасте с 16-18 лет.

17) Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.

- а) трудовой договор;
- б) трудовая книжка;
- в) приказ о приеме на работу;
- г) все выше указанные варианты.

18) Метод правового регулирования в трудовом праве представляет собой:

- а) совокупность средств и приемов воздействия на предмет трудового права, то есть на трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения;
- б) совокупность тех направлений, в которых действует трудовое право;
- в) основное начало, идею, на которых основано упорядочение трудовых отношений.

19) Что включается в стаж работы, который позволяет работнику уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

- а) период вынужденного отгула при незаконном увольнении;
- б) период, когда работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин;
- в) время отпуска по уходу за ребенком, не достигшим установленного законом возраста.

20) Что в данном случае будет признаваться служебной командировкой?

- а) производство допроса следователем свидетеля по уголовному делу в другом регионе;
- б) очередной рейс, в который отправляется бортпроводник;
- в) перевозка грузов дальнобойщиком.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

Учебные задачи

Задача 1

После увольнения слесаря Зюзина из-за отказа от перевода на неполный рабочий день оставшуюся работу по соглашению сторон стал дополнительно выполнять за соответствующую плату слесарь Швецов. Но объем работы продолжал уменьшаться и руководитель спросил у юриста, как правильно оформить возвращение Швецова к прежнему кругу его обязанностей и куда последний в случае несогласия будет обжаловать приказ и в какой срок. Дайте мотивированный вариант Вашего ответа, включая текст приказа.

Задача 2

Парикмахер Арсеньева договорилась с председателем ООО «Уют» о приеме ее в порядке перевода. Когда она, получив согласие на перевод по прежнему месту работы, и уволившись оттуда, пришла в ООО, где ей сообщили, что должность уже занята. Арсеньева обратилась в суд.

Правомерны ли требования Арсеньевой? Каков был бы Ваш ответ, если бы директор ООО предложил принять ее на работу с испытательным сроком? А если Арсеньева пришла в ООО через неделю после увольнения? Составьте исковое заявление в суд от имени Арсеньевой.

Задача 3

До обеденного перерыва член комиссии по охране труда и профкома фрезеровщик Баринов и слесарь Панфилов пошли на заседание комиссии, где по чертежам последнего было одобрено для внедрения дополнительное ограждение станка. Затем за три часа до окончания смены оба зашли в ближайшее кафе отметить успех слесаря бутылкой водки. После этого Панфилов пошел домой, а Баринов зашел на работу убрать инструменты, где он встретил начальника цеха. Смена еще не окончилась, и начальник заинтересовался решением по ограждению станка, а уловив запах алкоголя, вместе с приглашенными свидетелями составил соответствующий акт. Баринов и Панфилов объяснение давать отказались. Директор решил привлечь указанных работников к дисциплинарной ответственности.

Какие меры взыскания могут быть применены? Составьте соответствующий приказ. Куда обжалуется дисциплинарное взыскание и в какой срок?

Задача 4

По приказу генерального директора АО «Титан» в сборочном цехе перешли с повременной оплаты труда на сдельную. На общем собрании работников цеха большинством голосов (2/3) выдвинуто и направлено работодателю требование о возвращении на прежнюю систему оплаты труда. Работодатель оставил требования без ответа. Работники обратились в профком, настаивая на формировании примирительной комиссии.

Как классифицируются трудовые споры?

Какие варианты разрешения трудового спора Вы можете предложить? Представьте решение задачи по существу её условий.

Задача 5

Директор организации обратился в профком за согласием на увольнение мастера цеха Кирикова за отсутствие на работе свыше 4-х часов без уважительных причин. Однако, при рассмотрении вопроса на заседании профкома выяснилось, что Кириков, являясь членом совета трудового коллектива, выполнял поручение СТК, находясь в одном из структурных подразделений организации. Поэтому профком не дал согласия на увольнение. Считая отказ профкома неправильным, директор организации обратился в суд. Составьте исковое заявление в суд от имени директора.

Разрешите спор. Изменится ли решение, если бы было согласие СТК на увольнение?

Задача 6

Инспектор отдела кадров Гришина, работающая по совместительству, на которую была возложена обязанность подготовки документов, необходимых для назначения пенсии работникам организации,

систематически занималась вымогательством подарков от лиц пенсионного возраста. Последний раз это было 4 ноября. Работодатель, узнав об этом, тут же уволил Гришину по п.8 ст.84 ТК ЛНР. 4 апреля того же года Гришиной был объявлен выговор за прогул без уважительных причин. Гришина через 3 месяца после того, как она расписалась в приказе об увольнении, обратилась с иском о восстановлении на работе.

Изложите, письменно, ваши варианты решения суда.

Задача 7

Директор АО, используя выводы отдела маркетинга о непредсказуемости устойчивого спроса на продукцию гальванического цеха, издал приказ о заключении со всеми работниками цеха трудовых договоров сроком до 3-х лет, ссылаясь на ст. 77 ТК ЛНР. Работники отказались заключать такой договор, а контролёр Ершова, уже подписавшая его, обратилась в суд с требованием признания условия о новом сроке договора недействительным.

Какова подведомственность данного спора? Каковы сроки подачи заявлений?

Ваш мотивированный вариант решения органа, которому подведомственен данный спор?

Задача 8

Лапшин, будучи уволен с должности инженера по п.5 ст.84 ТК РФ с 20 ноября, обратился в суд с иском о восстановлении на работе спустя 1,5 месяца после увольнения. В приказе он расписался в день увольнения. Суд в иске отказал, указав, что хотя истец имел взыскание за невыполнение задания в срок (в январе), в апреле, июне и октябре эти нарушения вновь имели место. Суд, отвергнув аргументы ответчика о пропуске срока исковой давности, признал Лапшина уволенным по п.3 ст.84 ТК ЛНР, так как из материалов дела усматривается, что Лапшин не выполнял надлежащим образом возложенные на него обязанности не в результате нарушений трудовой дисциплины, а ввиду отсутствия у него специального образования.

Правильно ли решение суда?

Задача 9

Трудовой договор у Ларина окончился 15.02., но с 03.02. по 26.02. он болел, а 27.02. его уволили по п.2 ст.80 ТК ЛНР. Ларин спрашивает, правильно ли его уволили, какая запись должна быть в трудовой книжке, куда и в какой срок можно обжаловать увольнение? Кроме того, он утверждал, что трудовая книжка ему не выдана, а руководитель заявил, что это было сделано в присутствии свидетелей.

Ваш правовой анализ сложившейся ситуации.

Задача 10

Калачева Н.А. обратилась в суд с иском к государственному унитарному предприятию Аптека № 328 г. Улыбинска о восстановлении в должности и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Согласно обстоятельствам дела при приеме на работу Калачева не была

поставлена в известность о том, что она принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком Опалевой. В приказе о приеме на работу срок трудового договора не оговаривался, и она посчитала, что принята на постоянную работу.

Запись в трудовой книжке о приеме на работу была сделана на основании приказа о приеме, но при увольнении администрацией была сделана дополнительная запись о временном характере работы. Изучив все обстоятельства дела, суд удовлетворил исковые требования.

Как разрешить данный спор по существу?

Задача 11

Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав 3 дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных.

После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу.

Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Составьте исковое заявление.

Как должен поступить суд?

Задача 12

Назначенный на должность главный врач детского санатория издал приказ, согласно которому учителя, работающие в санатории, лишались денежной надбавки за классное руководство и за проверку тетрадей в каникулярное время, так как они в указанный период этой работы фактически не выполняли.

Кроме того, надбавка за книжно - журнальную продукцию согласно его распоряжению выплачивалась при предъявлении товарных чеков.

Обоснованы ли действия главного врача? Что такое надбавки и доплаты к заработной плате и чем они отличаются друг от друга? Составьте исковое заявление в суд от имени учителя.

Задача 13

10 июля 2016 г. был уволен охранник кондитерской фабрики за неоднократное нарушение трудовой дисциплины (п. 5 ст. 84 ТК ЛНР). 8 апреля 2016 г. ему был объявлен выговор за халатное отношение к трудовым обязанностям, вследствие чего ночью с фабрики неизвестные лица вывезли две машины с готовой продукцией. А 1 июля 2016 г. этот работник ушел с работы за два часа до окончания смены, что и послужило основанием для увольнения.

Суд установил, что хищение кондитерских изделий было совершено 1 января (в день дежурства уволенного работника), в связи с чем возник вопрос о пропуске месячного срока для наложения первого взыскания.

Решите спор по существу. Решение суда.

Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 84 ТК ЛНР, какие условия должны быть соблюдены при увольнении?

Задача 14

Бригада монтажников железобетонных конструкций строительного треска согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы по ремонту кровли административного здания треста. Общая сумма платы за выполненный объем работ согласно трудовому соглашению составляла 600 тыс. руб. Однако администрация треста выплатила работникам только 400 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на данные работы нормировщиком были допущены ошибки в описании работ и расчете.

Считая, что администрация треста не выполнила условий трудового соглашения, рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы (200 тыс. руб.).

Какое решение должна вынести КТС по данному спору? Подготовьте проект решения КТС.

Задача 15

Фрезеровщику 3 разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5 разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 7200 руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Перечислите условия материальной ответственности работников по нормам трудового права.

Задача 16

Мастер инструментального цеха моторостроительного завода Калинин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор завода заявил Калинин, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Калинин найдет себе замену. Калинин с таким решением не согласился. Через месяц после подачи заявления директор завода уволил Калинина по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Калинин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил

возможность устроиться в другое место и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли увольнение Калинина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работников по их желанию? Составьте от имени Калинина иск о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула.

Задача 17

Техник государственного предприятия Зуйков был уволен за прогул. Считая увольнение неправильным, Зуйков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе и об оплате вынужденного прогула. В своем заявлении он написал, что он не мог выйти на работу, так как находился под арестом за мелкое хулиганство.

Какое решение вынесет суд? Напишите проект решения суда.

Задача 18

Бригадир каменщиков Васильев работал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору с просьбой об увольнении. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Васильева в связи с истечением срока трудового договора.

Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд? Напишите проект решения суда.

Задача 19

Инженер Романова была уволена в связи с ликвидацией государственного предприятия. Она обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Союз-Лада» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых требований Романова указала, что состояла в трудовых отношениях с государственным предприятием «Автовазтехобслуживание» и была уволена в связи с его ликвидацией. Однако предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в акционерное общество «Союз-Лада» с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, она дала согласие работать в данном акционерном обществе.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность предприятия была прекращена в связи с его реорганизацией – преобразованием в иную организационно-правовую форму, – и что это – достаточное основание для увольнения работника.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд? Напишите проект решения суда.

Задача 20

Беспалова – инженер отдела главного механика – была уволена с 25 августа по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования норм о преимущественном праве оставления на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября и введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде? Напишите проект решения суда.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Учебные задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом с опорой на нормативно-правовые акты, которые процитированы; ответ полностью аргументирован.
4	Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; есть общее объяснение решения, но присутствуют не все ссылки на нормативно-правовую базу, учтены не все факторы, присутствуют небольшие огрехи в решении.
3	Задача решена верно, но отсутствует полная аргументация решения задачи, есть грубые ошибки, при решении недостаточно полно использована нормативно-правовая база
2	Задача не решена, или решена неверно, полностью отсутствует аргументация решения задачи и ссылка на нормативно-правовую базу

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Значение актов Европейского Суда по правам человека, Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ для формирования судебной практики.
2. Органы по рассмотрению трудовых споров, органы прокуратуры и государственные инспекции труда: функции и полномочия.
3. Понятие и значение трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных соглашений о труде.
4. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия, определяемые сторонами трудового договора.

5. Условия трудового договора, вытекающие из законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6. Соотношение условий трудового договора с нормами действующего законодательства о труде, коллективным договором и соглашениями.

7. Форма трудового договора и оформление приема на работу.

8. Сроки трудового договора.

9. Изменение трудового договора.

10. Понятие переводов на другую работу. Отличие перевода на другую работу от перемещения.

11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

12. Общие основания прекращения трудового договора. Соотношение понятий: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, увольнение работника.

13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

15. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.

16. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

17. Порядок оформления прекращения трудового договора.

18. Режим рабочего времени, особенности его закрепления на локальном уровне.

19. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Право на получение денежной компенсации взамен неиспользованных отпусков.

20. Отпуска по беременности, родам и по уходу за ребёнком до трёх лет.

21. Установление минимального размера оплаты труда на федеральном и территориальном уровнях.

22. Установление и изменение системы оплаты труда на локальном уровне.

23. Гарантии и компенсации: виды, размеры, отличия от заработной платы.

24. Виды дисциплинарной ответственности работников. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

25. Материальная ответственность работодателя за нарушение условий трудового договора.

26. Самозащита работниками своих прав.

27. Компенсация морального вреда.

28. Ограниченная и полная материальная ответственность работников. Порядок привлечения работников к материальной ответственности.

29. Особенности правового положения государственных гражданских и муниципальных служащих.

30. Применение норм трудового законодательства при разрешении в судах споров государственных гражданских и муниципальных служащих.

31. Увольнение муниципальных служащих по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

32. Коллективные трудовые споры и коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников.

33. Процедура разрешения коллективных трудовых споров и последствия её несоблюдения.

34. Незаконные забастовки.

35. Судебная практика (понятие и ее составные части).

36. Сущность, формы и функции судебной практики.

37. Обзоры судебной практики и их роль, назначение.

38. Правоположения в Постановлениях Пленумов Верховного Суда ЛНР.

39. Судебная практика по спорам о заключении трудового договора.

40. Судебная практика о переводе на другую работу.

41. Судебная практика об изменениях необходимых условий труда.

42. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по собственному желанию и об увольнении по соглашению сторон.

43. Судебная практика о прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом.

44. Судебная практика о прекращении трудового договора по сокращению численности или штата работников организации.

45. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе.

46. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

47. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора при смене собственника имущества организации.

48. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

49. Судебная практика по спорам об увольнении руководителя.

50. Рассмотрение трудового спора об увольнении при банкротстве, несостоятельности организации.

51. Рассмотрение дела об увольнении за утрату доверия.

52. Судебная практика по спорам о дисциплинарном увольнении.

53. Рассмотрение дела об увольнении за аморальное поведение.

54. Рассмотрение дела об увольнении руководителя за принятие необоснованного решения.

55. Рассмотрение дела об увольнении руководителя за однократное грубое нарушение своих обязанностей.

56. Судебная практика по спорам о материальной ответственности работника на основании индивидуального договора о полной материальной ответственности.

57. Рассмотрение дел о материальной ответственности работника при отсутствии письменного договора об индивидуальной материальной ответственности.

58. Рассмотрение дел о материальной ответственности работника при совершении им уголовного правонарушения, связанного с работой.

59. Рассмотрение в судебном заседании вопросов об основании и условиях привлечения работника к материальной ответственности.

60. Судебная практика по делам о материальной ответственности работодателя перед работником.

61. Судебная практика по делам о депремировании работника.

62. Судебная практика по делам о взыскании суммы вознаграждения за общегодовые итоги работы предприятия.

63. Судебное рассмотрение дел об оплате вынужденного прогула.

64. Рассмотрение судом дел об оплате за заместительство, совмещение и совместительство.

65. Рассмотрение судом спора об исчислении заработка за сверхурочную работу Правила квалификации при конкуренции норм о составах преступлений со смягчающими обстоятельствами.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Промежуточный контроль» (зачет)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.

	Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)