

**МИНОБРНАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФИЛИАЛ ФГБОУ ВО «УдГУ» В Г. ВОТКИНСКЕ**



«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель директора по УМР  
Е.Н. Бралгина

« 23 » марта 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

Направление подготовки  
40.03.01 Юриспруденция

Направление подготовки:

Государственно-правовой

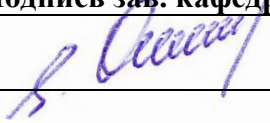
Квалификация  
БАКАЛАВР


Форма обучения  
Очная, очно-заочная, заочная

## Разработчик(и) рабочей программы дисциплины(модуля)

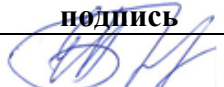
ФИО	Ученая степень, звание, должность	Контактная информация (служебные E-mail и телефон)
А.Н.Косачева	Ст.преподаватель	
Н.Н. Сергеев	к.э.н., доцент	5-24-87

### Экспертиза рабочей программы

<b>Первый уровень</b> (оценка качества содержания программы и применяемых педагогических технологий)		
Наименование кафедры	№ протокола, дата	Подпись зав. кафедрой
Экономики, управления и права	№ 3 от 14.03.2023	
<b>Выписка из решения</b>		

<b>Второй уровень</b> (соответствие целям подготовки и учебному плану образовательной программы)		
Научно-методический совет	№ протокола, дата	Подпись председателя НМС
	№ 2 от 23.03.2023	
<i>Утвердить рабочую программу на 2023/2024 учебный год</i>		

### Утверждение рабочей программы дисциплины

должностное лицо (ФИО директора, заместителя по учебной работе)	подпись
Бралгина Е.Н.	

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля) .....	4.
2. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы .....	4.
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной образовательной программы.....	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся .....	6
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества часов и видов учебных занятий .....	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов.....	7
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	8
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....	10
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	10
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	31.
11. Особенности организации образовательного процесса по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	34
Приложение 1.....	....

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Судебная практика по трудовым спорам» является формирование систематизированных научных представлений о роли судебной практики в регулировании отношений в сфере труда Российской Федерации. Данный курс способствует подготовке компетентных специалистов, дает им основы правотолкования и правоприменения, умения самостоятельно защищать свои права и права граждан.

Задачи освоения дисциплины:

- участие в правоприменительной и практической деятельности.
- иметь представление об основах теории и истории трудового права, о системе Российского трудового права и законодательства РФ о труде.
- понимание места судебной практики в системе источников трудового права и его значение в жизни общества;
- умение использовать полученные теоретические знания для решения практических задач;
- способность к переоценке исторического опыта формирования трудового права и путей его развития.

## 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть ОП бакалавриата.

Дисциплина адресована студентам 4 курса, направления подготовки «Юриспруденция».

Изучению дисциплины предшествуют:

- дисциплины базовой и вариативной части гуманитарного, социального и экономического цикла;
- дисциплины информационно-правового цикла;
- дисциплины профессионального цикла: теория государства и права, конституционное право, правоохранительные органы, трудовое право, гражданский процесс, арбитражный процесс.

Для успешного освоения дисциплины должны быть сформированы ОПК-6, ПК-15 компетенции на повышенном уровне.

Программа дисциплины построена линейно-хронологически, в ней выделены темы:

1. Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции
2. Судебная практика по спорам о заключении трудового договора
3. Судебная практика по спорам об изменении трудового договора
4. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора
5. Судебная практика по спорам об оплате труда
6. Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности
7. Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

ОПК-6. Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов ПК-15 – способность толковать нормативные правовые акты.

### Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- **Знать:**
  - толкование различных правовых актов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
  - основные понятия, теории и концепции трудового права;
  - понятие, принципы, виды и источники правового регулирования отношений по рассмотрению трудовых споров;
  - порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
  - опыт стран развитой рыночной экономики в области правового регулирования рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- **Уметь:**

- участвовать в разработке нормативно-правовых актов в сфере трудового права ;
- осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правового мышления и правовой культуры ;
- обеспечивать соблюдение трудового законодательства субъектами права;
- применять нормативные правовые акты по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- определять подведомственность индивидуальных трудовых споров;
- уметь грамотно применять примирительные процедуры при рассмотрении коллективных трудовых споров;
- знать местную и опубликованную судебную практику;
- использовать приобретенные знания во всех аспектах практической деятельности и при изучении других учебных дисциплин.

• **Владеть:**

- навыками поиска источников, требующихся для решения практических ситуаций;
- навыками составления и оформления проектов документов, оформляемых при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- навыками научной работы, в том числе подготовки эссе, докладов, юридических заключений, рецензий, а также написания статей по актуальным вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа

№	Форма обучения	Общая трудоемкость (в часах)	Контактная работа с преподавателем (в часах)				Самостоятельная работа студента	Учебных часов на контроль	
			Лекции	Практ.	Лаборат.	КСР		Зачет	Экзамен
1	Очная	72	14	26	-	2	30	+	-
2	Очно-заочная,	72	8	12	-	-	52	+	-
3	Заочная	72	8	12	-	-	52	+	-

**5.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код)	Всего компетенций
		Л.	Пр.	СР			
1	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	2	3	5	рз, д*	+	+
2	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	2	3	5	рз, д, ди	+	+
3	Судебная практика по	2	4	4	рз, д	+	+

	спорам об изменении трудового договора						
4	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	2	4	4	рз, д	+	+
5	Судебная практика по спорам об оплате труда	2	4	4	Рз	+	+
6	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	2	4	4	рз, д	+	+
7	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	2	4	4	Рз	+	+
Форма промежуточной аттестации – зачет							

Очно-заочная форма, нормативные сроки обучения  
Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

№ п/п	Разделы, темы дисциплины	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости	Формируемые компетенции (код) ОПК-6, ПК-15	Всего компетенций 2
		Л.	Пр.	СР			
1	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	1	2	8	рз, д*	+	+
2	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	1	2	8	рз, д, ди	+	+
3	Судебная практика по спорам об изменении трудового договора	2	2	8	рз, д	+	+
4	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	1	2	7	рз, д	+	+
5	Судебная практика по спорам об оплате труда	1	2	7	Рз	+	+
6	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	1	1	7	рз, д	+	+
7	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	1	1	7	Рз	+	+
Форма промежуточной аттестации – зачет							

## Содержание дисциплины

### 5.1. Темы и их аннотации

Тема Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.

Понятие юридической и судебной практики. Взаимодействие судебной практики и правовых норм. Сущность, формы и методы судебной практики. Функции судебной практики. Роль судебной практики в применении норм трудового права, а также в совершенствовании законодательства о труде.

Тема Судебная практика по спорам о заключении трудового договора

Гарантии при заключении трудового договора: общие и специальные. Практика рассмотрения споров об отказе в приеме на работу. Споры об установлении условий трудового договора.

Тема Судебная практика по спорам об изменении условий трудового договора.

Судебная практика о переводах на другую работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Тема Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора

Судебная практика о расторжении трудового договора по инициативе работника. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Споры о прекращении трудового договора по независящим от воли сторон причинам. Споры о внесении записей в трудовую книжку работника.

Тема Судебная практика по спорам о заработной плате

Судебная практика по спорам о выплате заработной платы. Споры по делам о взыскании оплаты труда за время вынужденного прогула.

Тема Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности

Особенности рассмотрения споров о дисциплинарной ответственности сторон трудового договора. Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности (общей и специальной).

Тема Судебная практика по спорам о материальной ответственности

Судебная практика по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Споры о материальной ответственности работодателя. Особенности возмещения морального вреда.

## **5.2. Планы практических занятий**

Краткое описание подходов к организации семинарских занятий:

Каждая тема семинарского (практического) занятия содержит вопросы для изучения и задания для предварительной подготовки, которые по указанию преподавателя необходимо выполнить к семинарскому занятию. Начинать подготовку к последнему следует с внимательного изучения текста лекции, методических указаний, соответствующего раздела учебника и специальной литературы. Рекомендуем использовать комментарии к Трудовому кодексу, журналы «Трудовое право», «Вопросы трудового права», «Трудовые споры», «Справочник кадровика», действующее законодательство, судебную практику, в том числе практику Конституционного суда Российской Федерации, Верховного суда Российской Федерации и Верховного суда Удмуртской Республики, районных судов УР и мировых судей, а также правоприменительной практики Федеральной инспекции труда.

Целью курса «Судебная практика по трудовым спорам» является более глубокое изучение трудового законодательства посредством анализа трудового законодательства и правоприменительной практики судов общей юрисдикции и иных юрисдикционных органов. Именно судебная практика по трудовым делам позволяет более глубоко изучить нормы трудового права, т.к. в процессе знакомства с правоприменением студент расширяет полученные ранее знания в области трудового права, уясняет основные тенденции развития трудового законодательства, изучает основные ошибки судов при вынесении решений с целью не повторить их в будущем. Кроме того, данный курс способствует подготовке компетентных специалистов, умение самостоятельно защищать свои права и права граждан.

При проведении практических занятий необходимо использовать не только нормы трудового законодательства, но и нормы гражданского процессуального законодательства, в частности Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, обращать внимание студентов на необходимость изучения постановлений и определений Конституционного суда Российской Федерации, руководящих разъяснений Пленума Верховного суда Российской Федерации, обзоры судебной практики Верховного суда Российской Федерации, а также сложившейся в данном регионе практики применения.

По каждой теме предлагаются:

1. Теоретические вопросы
2. Задачи-казусы для предварительной подготовки к заданию по данной теме и последующего обсуждения на семинарском занятии, целью которых является отработка навыков практического применения трудового законодательства.
3. Список дополнительной литературы.
4. Список основных нормативно-правовых актов.

Развернутый перечень вопросов должен сориентировать студента на основные направления вопросов по теме при подготовке к практическому занятию. Они помогают наиболее полно и верно подготовиться к практическому заданию. Следует обратить внимание студентов на наиболее сложные, спорные вопросы, акцентировав внимание на сложившейся практике правоприменения.

Задачи-казусы занимают центральное место. Все они взяты из реальной судебной практики судов общей юрисдикции Удмуртской Республики, Республики Коми и опубликованной судебной практики Российской Федерации.

Решение необходимо начать с определения подведомственности и подсудности спора, определить предмет иска, основания иска, обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. Если же студент пишет кассационную или апелляционную жалобу, то следует указать неправильное применение норм материального или процессуального права судом, а также правильно разрешить спор.

Свое решение по задаче он должен принять в процессуальной форме, предусмотренной трудовым и гражданско-правовым законодательством для конкретного дела, оформив в письменном виде. При этом решение суда должно включать в себя все необходимые реквизиты и составные части.

Список дополнительной литературы и нормативно-правовых актов не является исчерпывающим. При разрешении казуса студент должен ознакомиться со всем законодательством и судебной практикой, необходимыми для правильного разрешения дела, в том числе и с новейшими актами.

Тема Судебная практика по спорам о заключении трудового договора.

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров о заключении трудового договора.
2. Подсудность трудовых споров о заключении трудового договора.
3. Понятие трудового договора. Условия трудового договора.
4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочного трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора.
6. Основные гарантии прав работников при заключении трудового договора.



7. Понятие необоснованного отказа при приеме на работу. Деловые качества работника (понятие, характеристика).

*Задания:*

1. Подготовить и написать исковое заявление о понуждении к заключению трудового договора на основе представленных материалов.
2. Подготовить и написать апелляционную жалобу на решение суда. Решить дело.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (ред. от 30.12.2008 г.)
2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)
4. Европейская социальная хартия (Ратифицирована Российской Федерацией. Федеральный закон №101-ФЗ от 03.06.2009 «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года»)/
5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998)
6. Конвенция №138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», 1973 г.
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 21.12.2001г. (ред. от 07.11.2011г.)
8. Гражданский кодекс РФ ч.1 от 31.11.1994 №51-ФЗ (ред. 06.04.2011)
9. Гражданский кодекс РФ ч.2 от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 17.07.2009 г., с изм. от 08.05.2010 г.)
10. Гражданский кодекс РФ ч.3 от 26.11.2001 №146-ФЗ (ред. от 30.06.2008 г.)
11. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 06.05.2010 г.)
12. Федеральный закон от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изм. и доп. с 01.08.2008 г.)
13. Закон РФ от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне» (ред. от 18.07.2009 г.)
14. Указ Президента РФ от 11.02.2006 №90 «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне»
15. Указ Президента РФ от 01.02.2005г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ»
16. Указ Президента РФ от 30.11.1995 №1203 «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» (ред. от 30.09.2009 г.)
17. Постановление Правительства от 23.07.2005 №443 «Об утверждении правил разработки перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» (ред. от 22.05.2008 г.)
18. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках» (ред. от 19.05.2008 г.)
19. Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (ред. от 01.02.2005 г.)
20. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 №787 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 20.12.2008 г.)
21. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 31.12.2009 г.)
22. Постановление Правительства РФ от 04.09.1995 №870 «Об утверждении правил отнесения сведений, составляющих государственную тайну, к различным степеням секретности» (ред. от 22.05.2008 г.)

23. Постановление Правительства РФ от 28.10.1995 №1050 «Об утверждении инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» - утратил силу
24. Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 №35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (ред. от 03.10.2002 г.)
25. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»
26. Приказ Минюста РФ от 23.12.2004 №196 «Об утверждении положения об аттестации экспертов в государственных судебно-экспертных учреждениях Министерства Юстиции РФ» - утратил силу
27. Постановление Госгортехнадзора РФ от 30.10.1998 №63 «Об утверждении правил аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства».
28. Приказ Минприроды РФ от 11.04.1995 №145 «Об утверждении положения о проверке поведения аттестации руководителей и специалистов территориальных органов, учреждений и организаций, подведомственных Минприроды РФ»
29. Письмо Роструда от 20.11.2006 г. № 1904-6-1 «О сроке трудового договора»
30. Письмо Роструда от 23.06.2006 №948-6 «Об исправлении ошибок в трудовой книжке»
31. Письмо Роструда от 15.06.2005 №908-6-1 «Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника»
32. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ (ред. от 17.01.1990 г., с изм. от 19.02.2003 г.)
33. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 №275/17-99 «Об утверждении положения об условиях труда надомников».
34. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006 г.)
35. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 14.06.2006 N 1-Г06-16 Заявление о признании противоречащим федеральному законодательству и недействующим пункта 4 статьи 9 Закона Архангельской области "О статусе главы муниципального образования в Архангельской области" от 12.11.1997 N 49-12-ОЗ (в редакции от 01.10.2002) удовлетворено правомерно, поскольку гарантии главам муниципальных образований могут быть установлены только на период выполнения ими своих полномочий и не допускается установление каких-либо прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.
36. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 26.12.2005 N 78-Г05-72 Увольнение сотрудника органов внутренних дел по достижении им предельного возраста при наличии причин, подтверждающих невозможность дальнейшего прохождения им службы, признано законным.
37. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 88-В05-5 от 30.09.2005 Исковые требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку работодателем не были соблюдены требования трудового законодательства и основания увольнения являются незаконными.
38. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 35-Г04-5 от 13.04.2004 Исковые требования о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку заключение срочного трудового договора и изменение существенных условий труда произведено ответчиком с нарушением норм трудового законодательства, а увольнение произведено без законного основания.

Обзоры судебной практики:

1. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлен ЗАО "Юринформ В") "Обзор практики рассмотрения федеральными арбитражными судами округов споров, связанных с выходом участников из обществ с ограниченной ответственностью (за май 2004 - март 2005 г.)".
2. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова) ("Комментарий судебной практики. Выпуск 9", Юрид. лит., 2004) Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.
3. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (Е. Хохлов, А. Кузьменко, "Бизнес-адвокат" N 23, 2002 г.) Новый Трудовой кодекс и стереотипы судебной практики.

Тема Судебная практика по спорам об изменении трудового договора.

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров об изменении трудового договора.
2. Подсудность трудовых споров об изменении трудового договора.
3. Понятие перевода на другую работу отличие переводов от перемещений.
4. Виды переводов на другую работу.
5. Характеристика оснований и порядка перевода на другую работу в другую организацию, постоянный перевод в той же организации, временный перевод на другую работу. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
6. Причины, условия и порядок изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

*Задания:*

1. Составить исковое заявление о признании перевода незаконным. Вынести решение суда.
2. Вынести апелляционное определение по конкретному делу.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (в ред. от 25.11.2009 г.)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации ч.1. от 30.11.1994 н. №51-ФЗ (ред. от 27.12.2009, с изм. от 08.05.2010 г.)
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006)
4. Определение Конституционного Суда РФ от 16.11.2006 N 507-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Галеевой Гульфиры Гатовны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 74, 77, 192 И 193 Трудового Кодекса Российской Федерации"
5. Определение Конституционного Суда РФ от 23.05.2006 N 149-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Завьяловой Светланы Борисовны, Коротяевой Галины Станиславовны и Маряхиной Ирины Алексеевны на нарушение их конституционных прав частью третьей статьи 72 трудового кодекса Российской Федерации"
6. Определение конституционного суда РФ от 19.02.2004 N 55-о "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина антонова александра алексеевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 74 трудового кодекса российской федерации"
7. Определение верховного суда РФ от 11.03.2003 N кас03-25 <об отмене решения верховного суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта "а" (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения госкомтруда СССР N 30, ВЦСПС N 39 от 29.12.1965 "о порядке оплаты временного замещения"
8. Определение верховного суда РФ N 35-Г04-5 от 13.04.2004 Исковые требования о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на

неопределенный срок, взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку заключение срочного трудового договора и изменение существенных условий труда произведено ответчиком с нарушением норм трудового законодательства, а увольнение произведено без законного основания.

9. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 18.04.2003 N 3-Г03-5  
В удовлетворении заявления о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей, не подлежащей применению ст. 24 Закона Республики Коми "О местном самоуправлении в Республике Коми" от 16.06.1998 N 25-РЗ в редакции Закона Республики Коми от 16.06.2002 N 75-РЗ отказано правомерно, поскольку оспариваемая норма принята в пределах совместного ведения РФ и субъектов РФ и сама по себе не затрагивает исключительную компетенцию РФ в области регулирования трудовых отношений.

#### Обзоры судебной практики:

1. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 23.11.2005  
"Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2005 года"

2. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова)  
("Комментарий судебной практики. Выпуск 9", Юрид. лит., 2004)  
Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.

#### Тема Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора. Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров о прекращении трудового договора.
2. Подсудность трудовых споров о прекращении трудового договора.
3. Понятие прекращения трудового договора.
4. Порядок и условия признания увольнения работника правомерны.
5. Порядок внесения записи в трудовую книжку работника.
6. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Понятие и содержание «понуждения к расторжению трудового договора».
7. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
8. Основные гарантии прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
9. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя:
  - 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
  - 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
  - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
  - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

10. Прекращение трудового договора по независящим от сторон причинам: случаи, порядок расторжения договора.

11. Трудовая книжка: понятие, порядок внесения и исправления записей.

#### *Задания:*

1. Написать кассационную жалобу на решение суда. Решить дело.
2. Написать надзорную жалобу на решение суда.
3. Подготовить представление прокурора на решение суда

#### *Нормативно-правовые акты и судебная практика:*

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (ред. от 30.12.2008 г.)
2. Конвенция №138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу», 1973 г.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 21.12.2001г. (ред. от 25.11.2009 г.)
4. Гражданский кодекс РФ ч.1 от 31.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 21.12.2009, с изм. от 08.05.2010)
5. Гражданский кодекс РФ ч.2 от 26.01.1996 №14-ФЗ (ред. от 17.07.2009 г., с изм. от 08.05.2010 г.)
6. Гражданский кодекс РФ ч.3 от 26.11.2001 №146-ФЗ (ред. от 30.06.2008 г.)
7. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 №63-ФЗ (ред. от 06.05.2010 г.)
8. Федеральный закон от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изм. и доп. с 01.08.2008 г.)
9. Закон РФ от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне» (ред. от 18.07.2009 г.)
10. Указ Президента РФ от 11.02.2006 №90 «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне»
11. Указ Президента РФ от 01.02.2005г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ»

12. Указ Президента РФ от 30.11.1995 №1203 «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» (ред. от 30.09.2009 г.)
13. Постановление Правительства от 23.07.2005 №443 «Об утверждении правил разработки перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» (ред. от 22.05.2008 г.)
14. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках» (ред. от 19.05.2008 г.)
15. Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (ред. от 01.02.2005 г.)
16. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 №787 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 20.12.2008 г.)
17. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 №234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 31.12.2009 г.)
18. Постановление Правительства РФ от 04.09.1995 №870 «Об утверждении правил отнесения сведений, составляющих государственную тайну, к различным степеням секретности» (ред. от 22.05.2008 г.)
19. Постановление Правительства РФ от 28.10.1995 №1050 «Об утверждении инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне» - утратил силу
20. Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 №35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» (ред. от 03.10.2002 г.)
21. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»
22. Приказ Минюста РФ от 23.12.2004 №196 «Об утверждении положения об аттестации экспертов в государственных судебно-экспертных учреждениях Министерства Юстиции РФ» - утратил силу
23. Постановление Госгортехнадзора РФ от 30.10.1998 №63 «Об утверждении правил аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства».
24. Приказ Минприроды РФ от 11.04.1995 №145 «Об утверждении положения о проверке поведения аттестации руководителей и специалистов территориальных органов, учреждений и организаций, подведомственных Минприроды РФ»
25. Письмо Роструда от 20.11.2006 г. № 1904-6-1 «О сроке трудового договора»
26. Письмо Роструда от 23.06.2006 №948-6 «Об исправлении ошибок в трудовой книжке»
27. Письмо Роструда от 15.06.2005 №908-6-1 «Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника»
28. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ (ред. от 17.01.1990 г., с изм. от 19.02.2003 г.)
29. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 №275/17-99 «Об утверждении положения об условиях труда надомников».
30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006 г.)
31. Определение Конституционного Суда РФ от 16.11.2006 N 507-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки галеевой гульфиры гатовны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 74, 77, 192 и 193 трудового кодекса российской федерации"
32. Определение Конституционного Суда РФ от 17.10.2006 N 381-О "ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА КАШАЕВА ДАВЛЯТШИ ДИГОНШЕЕВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ

ПОДПУНКТОМ "А" ПУНКТА 6 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 81 И СТАТЬЕЙ 193 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ЧАСТЬЮ ВТОРОЙ СТАТЬИ 61 ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

33. Определение Конституционного Суда РФ от 20.10.2005 N 378-О "ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА КЛИМОВА ВЛАДИМИРА ПЕТРОВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ПУНКТАМИ 2 И 4 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 77 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПУНКТОМ 3 СТАТЬИ 48 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "О СЛУЖБЕ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

34. Определение Конституционного Суда РФ от 21.12.2004 N 458-О "ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ СЕРЕЖИНОЙ ТАТЬЯНЫ АЛЕКСАНДРОВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ПРИМЕНЕНИЕМ НОРМ СТАТЕЙ 81, 234, 373, 394 И 395 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЕЙ 191 - 197 ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

35. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 06.12.2006 N 77-В06-25 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

36. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 09.10.2006 N 5-В06-131В удовлетворении иска о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку истец совершил виновные действия, которые давали работодателю основание к утрате доверия, порядок увольнения ответчиком соблюден.

37. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 25.08.2006 N 5-Г06-82 В удовлетворении иска в части требований о взыскании денежного поощрения, компенсации морального вреда и расчета иных компенсаций без учета денежного поощрения отказано правомерно, поскольку судом не установлено доказательств наличия права истцов на получение денежного поощрения в соответствии с федеральным законодательством.

38. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 28.07.2006 N 51-В06-4 В удовлетворении иска о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку истица была уволена на основании ее заявления об увольнении по собственному желанию и судом не было установлено несоблюдение ответчиком порядка увольнения.

39. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 31.07.2006 N 78-В06-39 Главный бухгалтер, не являясь материально ответственным лицом, не может быть уволен на основании пункта 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

40. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 11.07.2006 N 59-В06-19 В передаче дела по иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и задолженности по заработной плате для рассмотрения по существу в суд надзорной инстанции отказано, поскольку существенных нарушений норм материального и процессуального права судебными инстанциями не допущено.

41. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 03.03.2006 N 5-В05-156 Дело в части отказа в удовлетворении иска о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, процентов за задержку выплаты компенсации и изменении формулировки причин освобождения от должности направлено на новое рассмотрение, поскольку при разрешении иска судом были нарушены нормы процессуального права и не в полном объеме исследованы обстоятельства дела.

42. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 31.01.2006 N КАС06-4 В принятии заявления о признании недействующим абзаца 6 пункта 77 Типового положения "Об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации", утвержденного Постановлением Правительства РФ от

05.04.2001 N 264, отказано правомерно, поскольку заявителем оспаривается нормативный акт Правительства РФ, принятый во исполнение полномочия, возложенного на него федеральным законом, и судебная проверка данного акта может быть осуществлена в порядке конституционного судопроизводства.

43. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 13.01.2006 N 46-В05-44 Дело по иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции для разрешения спора с учетом всех обстоятельств дела, поскольку при вынесении решения судом не было учтено, что наложение дисциплинарных взысканий на заявителя было произведено с нарушением порядка, предусмотренного трудовым законодательством.

44. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 41-В05-48 от 13.01.2006 Дело по иску о восстановлении на работе в должности главы администрации сельского совета, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение, поскольку судом не указано, в чем конкретно выразились грубые упущения истицы в области защиты населения и территорий от чрезвычайной ситуации, а также судом не исследованы вопросы правомерности дисциплинарных взысканий, ранее наложенных на истицу, и соблюдения администрацией района порядка расторжения трудового договора.

45. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 16.12.2005 N 20-В05-36 Дело о восстановлении на работе истца, уволенного за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение, поскольку в соответствии с законодательством заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

46. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 07.12.2005 N 71-Г05-16 Положения Закона Калининградской области "О внесении изменения в Закон Калининградской области "О статусе депутата Калининградской областной Думы" от 14.05.2005 N 588 правомерно признаны частично недействующими, поскольку установление порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров относится к исключительной компетенции Российской Федерации и не входит в круг полномочий субъекта РФ.

47. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 11.11.2005 N 53-В05-9 Заявление о взыскании среднего заработка за 6 месяцев при увольнении в связи с ликвидацией предприятия удовлетворено, поскольку предусмотренные Законом РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" государственные гарантии и компенсации распространяются на районы, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

48. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 88-В05-5 от 30.09.2005 Исковые требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку работодателем не были соблюдены требования трудового законодательства и основания увольнения являются незаконными.

49. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 56-Г04-25 от 03.11.2004 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 71-Г05-12 от 29.09.2005 Заявление об обязанности избирательной комиссии исключить председателя из числа членов территориальной избирательной комиссии с правом решающего голоса удовлетворено правомерно, поскольку в соответствии с избирательным законодательством лица, находящиеся в непосредственном подчинении у кандидатов, не могут быть членами избирательных комиссий с правом решающего голоса. Положения нормативного правового акта субъекта Российской Федерации, предусматривающие сохранение прав на служебный надел за работником, призванным на действительную военную службу, на весь срок прохождения службы, а за поступившим на учебу - на весь срок обучения, признаны незаконными.

50. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 35-Г04-5 от 13.04.2004] Исковые требования о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора



заключенным на неопределенный срок, взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку заключение срочного трудового договора и изменение существенных условий труда произведено ответчиком с нарушением норм трудового законодательства, а увольнение произведено без законного основания.

51. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 18.04.2003 N 3-Г03-5 В удовлетворении заявления о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей, не подлежащей применению ст. 24 Закона Республики Коми "О местном самоуправлении в Республике Коми" от 16.06.1998 N 25-РЗ в редакции Закона Республики Коми от 16.06.2002 N 75-РЗ отказано правомерно, поскольку оспариваемая норма принята в пределах совместного ведения РФ и субъектов РФ и сама по себе не затрагивает исключительную компетенцию РФ в области регулирования трудовых отношений.

52. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 93-Г03-8 от 15.04.2003 В соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

53. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 28.02.2003 N 9-В03-6 Дело по иску о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено для рассмотрения по существу в надзорную инстанцию, поскольку в противоречие обстоятельствам дела судом сделан вывод о возможности истицы выполнять трудовые обязанности в установленный период по состоянию здоровья и не учтены положения законодательства о порядке снятия дисциплинарного взыскания.

#### Обзоры судебной практики:

1. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 29.11.2006 "Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года"
2. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ, Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ от 11.07.2005 N 02-18/07-6203 "Обзор N 12 судебных решений по обязательному социальному страхованию"
3. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ, Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ от 11.07.2005 N 02-18/07-6203 "Обзор N 12 судебных решений по обязательному социальному страхованию"
4. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (подготовлен ЗАО "Юринформ В") "Обзор практики рассмотрения федеральными арбитражными судами округов споров, связанных с выходом участников из обществ с ограниченной ответственностью (за май 2004 - март 2005 г.)"
5. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (О. Абрамова, М. Бочарникова) ("Комментарий судебной практики. Выпуск 10", Юрид. лит., 2004) Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.
6. ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ (А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова) ("Комментарий судебной практики. Выпуск 9", Юрид. лит., 2004) Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.

Тема Судебная практика по спорам о заработной плате.

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров о заработной плате.
2. Подсудность трудовых споров о заработной плате.
3. Понятие заработной платы. Состав заработной платы.
4. Надбавки и доплаты: понятие, виды, порядок выплаты.
5. Порядок выплаты заработной платы.

6. Компенсация работникам за несвоевременную и не в полном объеме выплату заработной платы.
7. Порядок исчисления средней заработной платы работника
8. Понятие времени вынужденного прогула. Оплата за время вынужденного прогула.

*Задачи:*

1. Подготовить исковое заявление. Подготовить расчет оплаты времени вынужденного прогула.
2. Написать апелляционную жалобу на решение суда.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (ред. от 25.11.2009 г.)
2. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 (с изм. от 13.07.2006) "ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ" – утратил силу
3. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 (ред. от 20.12.2003) "О ПОРЯДКЕ УТВЕРЖДЕНИЯ ЕДИНОГО ТАРИФНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ЕДИНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ" (ред. от 20.12.2003 г.)
4. "КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И ДРУГИХ СЛУЖАЩИХ" (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37) (ред. от 29.04.2008 г.)
5. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правления ПФ РФ от 23.08.2005 N 155п "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30.08.2005 N 6964)
6. ПИСЬМО Роструда от 20.11.2006 N 1904-6-1 «О ПОРЯДКЕ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПЛАТЫ ОТПУСКА»
7. ПИСЬМО Роструда от 08.09.2006 N 1557-6 "НАЧИСЛЕНИЕ АВАНСОВ ПО ЗАРПЛАТЕ"
8. ПИСЬМО ФСС РФ от 31.07.2006 N 02-18/07-7781 "О ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"
9. "ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ, РЕГИОНАЛЬНОМ И МЕСТНОМ УРОВНЯХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ СООТВЕТСТВУЮЩИХ БЮДЖЕТОВ, НА 2007 ГОД"(утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2006, протокол N 9)
10. ПРИКАЗ Минздравсоцразвития РФ от 23.06.2006 N 492 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНОГО ТАРИФНО- ВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА РАБОТ И ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ВЫПУСК 8, РАЗДЕЛЫ: "ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ЦВЕТНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ", "ПРОИЗВОДСТВО ЦВЕТНЫХ, РЕДКИХ МЕТАЛЛОВ И ПОРОШКОВ ИЗ ЦВЕТНЫХ МЕТАЛЛОВ", "ОБРАБОТКА ЦВЕТНЫХ МЕТАЛЛОВ", "ПРОИЗВОДСТВО ТВЕРДЫХ СПЛАВОВ, ТУГОПЛАВКИХ МЕТАЛЛОВ И ИЗДЕЛИЙ ПОРОШКОВОЙ МЕТАЛЛУРГИИ", "ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРОДНОЙ ПРОДУКЦИИ"
11. ОПРЕДЕЛЕНИЕ Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 N 60-О "ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА САЗОНОВА ВЛАДИМИРА ГРИГОРЬЕВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ПОЛОЖЕНИЯМИ СТАТЕЙ 124, 142 И 234 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

12. ОПРЕДЕЛЕНИЕ Конституционного Суда РФ от 29.05.2003 N 195-О "ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА СМЕРДОВА СЕРГЕЯ ДМИТРИЕВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ СТАТЬЕЙ 421 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

13. РЕШЕНИЕ Верховного Суда РФ от 13.07.2006 N ГКПИ06-637 <О ПРИЗНАНИИ НЕДЕЙСТВУЮЩИМ АБЗАЦА 4 ПУНКТА 13 ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УТВ. ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 11.04.2003 N 213>

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Тема Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности.

Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров о дисциплинарной ответственности работника.
2. Подсудность трудовых споров о дисциплинарной ответственности работника.
3. Понятие дисциплинарного проступка.
4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника.
5. Понятие и виды дисциплинарных взысканий.
6. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

*Задачи:*

1. Подготовить и написать исковое заявление.
2. Подготовить решение суда по имеющимся материалам.

Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (ред. 30.12.2008 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.11.2009 г.)
3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 N 1-ФЗ (принят ГД ФС РФ 18.12.1996) (ред. от 05.04.2010 г.)
4. Кодекс торгового мореплавания от 30.04.1999 N 81-ФЗ (ред. от 04.12.2006) (ред. от 18.07.2009 г.)
5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 02.02.2006) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 14.02.2010 г.)
6. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ (ред. от 07.07.2003) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (ред. от 28.04.2009 г.)
7. Федеральный закон от 10.01.2003 N 18-ФЗ (ред. от 04.12.2006) «Устав железнодорожного транспорта российской Федерации» (ред. от 23.07.2008 г.)
8. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 30.12.2006) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ред. о 30.12.2008 г.)
9. Федеральный закон от 21.11.1995 N 170-ФЗ (ред. от 05.02.2007) «Об использовании атомной энергии» (ред. от 27.12.2009 г.)
10. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1(ред. от 04.11.2005) «О прокуратуре Российской федерации» (ред. от 28.11.2009 г.)
11. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (ред. от 05.04.2005) «О статусе судей в Российской Федерации» (ред. от 29.03.2010 г.)

12. Закон РСФСР от 08.07.1981 (ред. от 20.08.2004) «О судоустройстве РСФСР» (ред. от 07.05.2009 г.)

13. Указ Президента РФ от 02.03.1994 N 442 (ред. от 28.06.2005) «О государственных наградах Российской Федерации» (ред. от 02.12.2008 г.)

14. Указ Президента РФ от 16.11.1998 N 1396 «Об утверждении дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации»

15. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 Об утверждении устава о дисциплине работников морского транспорта»

16. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 N 708 «Об утверждении устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» (ред. от 19.10.2007 г.)

17. Постановление Правительства РФ от 10.07.1998 N 744 «Об утверждении устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии»

18. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 31.05.1995 N 547 (ред. от 29.07.1995) "О почетной грамоте Правительства Российской Федерации»

19. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621(ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) Об утверждении устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»

20. Кодекс судебной этики, утвержденный 6 Всероссийским съездом судей 2 декабря 2004 года

21. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 06.12.2006 N 77-В06-25 Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

22. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 28.11.2006 N КАС06-446 В удовлетворении заявления об отмене решения квалификационной коллегии судей о наложении дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий судьи отказано правомерно, так как судом установлено, что совершенный заявителем дисциплинарный проступок позорит звание судьи и умаляет авторитет судебной власти.

23. РЕШЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 02.10.2006 N ГКПИ06-775 Появление судьи на работе в состоянии алкогольного опьянения обоснованно расценено квалификационной коллегией судей как дисциплинарный проступок, влекущий наложение на судью дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий судьи.

24. РЕШЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 14.03.2006 N ГКПИ06-170 В удовлетворении заявления на решение квалификационной коллегии судей о наложении дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий мирового судьи отказано, поскольку заявителем совершен дисциплинарный поступок, позорящий звание судьи и умаляющий авторитет судебной власти.

25. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 03.03.2006 N 5-В05-156 Дело в части отказа в удовлетворении иска о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, процентов за задержку выплаты компенсации и изменении формулировки причин освобождения от должности направлено на новое рассмотрение, поскольку при разрешении иска судом были нарушены нормы процессуального права и не в полном объеме исследованы обстоятельства дела.

26. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 08.02.2006 N 5-Г05-141 В удовлетворении заявления об отмене решения квалификационной коллегии судей о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде досрочного прекращения полномочий судьи отказано правомерно, поскольку истцом при отправлении правосудия допускались грубые нарушения требований как материального, так и процессуального законодательства.

27. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 13.01.2006 N 46-В05-44 Дело по иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции для разрешения спора с учетом всех обстоятельств дела, поскольку при вынесении

решения судом не было учтено, что наложение дисциплинарных взысканий на заявителя было произведено с нарушением порядка, предусмотренного трудовым законодательством.

28. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 09.11.2005 N 44-Г05-32 В удовлетворении заявления об отмене решения квалификационной коллегии, которым прекращены полномочия заявителя в качестве судьи городского суда, отказано правомерно, поскольку при исполнении полномочий судьи заявитель, систематически грубо нарушая уголовно-процессуальный закон и фальсифицируя материалы, совершил дисциплинарные проступки, которые умаляют авторитет судебной власти.

29. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ N 37-В05-8 от 30.09.2005 Об отмене постановления суда надзорной инстанции по делу по иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в связи с допущенными существенными нарушениями норм материального и процессуального права, выразившимися в исследовании судом надзорной инстанции новых доказательств и в вынесении решения без учета положений трудового законодательства о снятии дисциплинарного взыскания.

30. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 18.03.2003 N 48-Г03-3 В удовлетворении жалобы на решение квалификационной коллегии судей о досрочном прекращении полномочий судьи отказано правомерно, поскольку факт ненадлежащего выполнения служебных обязанностей по организации работы аппарата мирового судьи, послужившего основанием для привлечения заявителя к дисциплинарной ответственности, подтверждается представленными доказательствами, порядок применения дисциплинарного взыскания соблюден.

31. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 28.02.2003 N 9-В03-6 Дело по иску о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено для рассмотрения по существу в надзорную инстанцию, поскольку в противоречие обстоятельствам дела судом сделан вывод о возможности истицы выполнять трудовые обязанности в установленный период по состоянию здоровья и не учтены положения законодательства о порядке снятия дисциплинарного взыскания.

32. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 03.12.2002 N 53-Г02-45 Дело по жалобе на решение квалификационной коллегии судей о прекращении полномочий заявителя как судьи направлено на новое рассмотрение, поскольку суд при рассмотрении данного дела не исследовал конкретных обстоятельств совершенного заявителем дисциплинарного проступка и доказательств, подтверждающих его совершение, чем допустил существенное нарушение норм материального и процессуального права.

33. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ от 26.11.2002 N 49-Г02-95 Заявление об отмене решения квалификационной коллегии судей о досрочном прекращении полномочий судьи и восстановлении в должности судьи удовлетворено правомерно, поскольку решение ККС о прекращении полномочий судьи принято в незаконном составе, а согласно п. 3 ст. 14 Закона РФ "О статусе судей в РФ" в случае отмены решения квалификационной коллегии судей о прекращении полномочий судьи судья подлежит восстановлению в прежней должности с выплатой причитающейся ему заработной платы.

#### Обзоры судебной практики:

1. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ от 09.02.2005 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2004 года.

2. Обзор судебной практики (О.Абрамова, М.Бочарникова) ("Комментарий судебной практики. Выпуск 10", Юрид. лит., 2004) Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.

3. Обзор судебной практики (А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова) ("Комментарий судебной практики. Выпуск 9", Юрид. лит., 2004) Комментарий судебной практики по вопросам трудового права.

Тема Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора.

### Перечень вопросов, заданий, выносимых на семинарское занятие

1. Подведомственность трудовых споров о материальной ответственности работника и работодателя.
2. Подсудность трудовых споров о материальной ответственности работника и работодателя.
3. Понятие материальной ответственности работодателя.
4. Основания и порядок привлечения к материальной ответственности работодателя.
5. Понятие морального вреда. Порядок его возмещения.
6. Понятие материальной ответственности работника. Виды.
7. Случаи наступления полной материальной ответственности работника.
8. Особенности определения размера ущерба, причиненного работником. Порядок взыскания ущерба.

### Задачи:

1. Подготовить исковое заявление. Произвести расчет размера материальной ответственности работника.
2. Подготовить апелляционную жалобу.

### Нормативно-правовые акты и судебная практика:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (ред. От 30.12.2008 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 25.11.2009)
3. Постановление правительства рф от 14.11.2002 n 823 "о порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров.
4. Письмо Роструда от 07.12.2006 n 2042-6-1 <о расчете пеней за задержку заработной платы>
5. Определение конституционного суда рф от 02.03.2006 n 60-о "об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации"
6. Определение конституционного суда рф от 21.12.2004 n 458-о "об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Сережиной Татьяны Александровны на нарушение ее конституционных прав применением норм статей 81, 234, 373, 394 и 395 Трудового кодекса Российской Федерации и статей 191 - 197 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации"
7. Определение конституционного суда рф от 21.12.2004 n 422-о "об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Александрова Юрия Николаевича на нарушение конституционных прав статьей 99 Кодекса законов о труде Российской Федерации"
8. Постановление пленума Верховного суда рф от 16.11.2006 n 52 "о применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"
9. Постановление пленума Верховного суда рф от 20.12.1994 n10 «некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»
10. определение Верховного суда рф от 25.08.2006 n 5-г06-82 в удовлетворении иска в части требований о взыскании денежного поощрения, компенсации морального вреда и расчета иных компенсаций без учета денежного поощрения отказано правомерно, поскольку судом не установлено доказательств наличия права истцов на получение денежного поощрения в соответствии с федеральным законодательством.

11. Определение верховного суда РФ от 28.11.2005 п 81-в05-30 работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением о целевом обучении работника за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение, пропорционально неотработанному времени.

#### Обзоры судебной практики:

1. Обзор судебной практики, приложение к письму ФСС РФ от 21.03.2005 п 02-18/07-2407 "Обзор п 11 судебных решений по обязательному социальному страхованию"
2. Обзор судебной практики верховного суда РФ от 09.02.2005 обзор судебной практики верховного суда российской федерации за четвертый квартал 2004 года.
3. Обзор судебной практики верховного суда РФ некоторые вопросы судебной практики верховного суда российской федерации по гражданским делам.

### 5.3. Планы лабораторного практикума *(не предусмотрены)*

#### 6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

##### Структура СРС

##### Очная форма обучения

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Перечень учебно-методического обеспечения
ОПК-6, ПК-15	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	Подготовка доклада, выполнение заданий	СРС	5	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	5	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об изменении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об оплате труда	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	4	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

### Структура СРС

#### Очно-заочная форма обучения нормативные сроки

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Перечень учебно-методического обеспечения
ОПК-6, ПК-15	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	Подготовка доклада, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об изменении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по	Подготовка доклада,	СРС	7	Рабочая программа,



	спорам об оплате труда	решение задач, выполнение заданий			рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

### Структура СРС

#### Очно-заочная форма обучения на базе СПО

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Перечень учебно-методического обеспечения
ОПК-6, ПК-15	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	Подготовка доклада, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об изменении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	8	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об оплате труда	Подготовка доклада, решение задач,	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в

		выполнение заданий			п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	7	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

### Структура СРС

#### Очно-заочная форма обучения на базе ВО

Код формируемой компетенции	Тема	Вид	Форма	Объем учебной работы (часов)	Перечень учебно-методического обеспечения
ОПК-6, ПК-15	Юридическая и судебная практика: понятие, сущность, формы и функции.	Подготовка доклада, выполнение заданий	СРС	6	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о заключении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	6	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об изменении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам об оплате труда	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о дисциплинарной ответственности	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы
ОПК-6, ПК-15	Судебная практика по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора	Подготовка доклада, решение задач, выполнение заданий	СРС	10	Рабочая программа, рекомендуемые материалы в п.8 рабочей программы

Виды СРС:

- подготовка к контрольной работе;
- подготовка реферата, доклада;
- решение задач;
- выполнение заданий.

По одной теме может быть несколько видов СРС.

Формы СРС:

- СРС без участия преподавателя;
- КСР контроль самостоятельной работы студента.

Содержание СРС *(по выбору преподавателя)*

Вопросы для самостоятельного изучения

Вопросы к коллоквиуму

Тематика рефератов

Тематика докладов

Учебно-методические материалы для СРС

### **Образовательные технологии**

При проведении занятий и организации самостоятельной работы студентов используются традиционные технологии сообщающего обучения, предполагающие передачу информации в готовом виде, формирование учебных умений по образцу: лекции, проблемные лекции, презентации, рефераты, доклады и др.

Использование традиционных технологий обеспечивает формирование компетенций по дисциплине.

В процессе изучения курса используются новые образовательные технологии обучения: анализ конкретных ситуаций, обсуждения в группах и т.д., для формирования лидерских позиций и навыков и умений управлять персоналом.

В целях совершенствования подготовки и развития самостоятельной подготовки по дисциплине практикуется выдача домашних заданий, определяемых преподавателем в соответствии с темами занятий, включающих изучение основной и дополнительной литературы, выполнение практических и расчетных работ, поиск и обработка дополнительной информации по заданной проблематике.

Эти технологии позволяют сформировать компетенции по дисциплине.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		неуд	удовл	хорошо	отлично	
ОПК-6. Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	1 этап. Знания	Не знает роль, значения и функции судебной практики в делах по трудовым спорам	Плохо, с трудностями знает роль, значения и функции судебной практики в судопроизводстве	Достаточно знает роль, значения и функции судебной практики в судопроизводстве	Полностью знает роль, значения и функции судебной практики в судопроизводстве, определяет проблемы и основные задачи	Задания
	2. этап. Умения	Не умеет самостоятельно принимать правильные решения в поставленных правовых ситуациях (задачах), не способен повышать уровень профессиональной компетентности	Не в полной мере умеет принимать правильные решения в поставленных правовых ситуациях (задачах) при помощи преподавателя	Достаточно умеет принимать правильные решения в поставленных правовых ситуациях (задачах)	Полностью умеет принимать правильные решения в поставленных правовых ситуациях (задачах)	Тест
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не способен применять судебную практику и совершать правильные действия в возникающих проблемах в делах по трудовым спорам	Не в полном объеме способен применять судебную практику и совершать правильные действия в возникающих проблемах в делах по трудовым спорам Не способен принимать	В достаточно мере способен применять судебную практику и совершать правильные действия в возникающих проблемах в делах по трудовым спорам	Полностью способен применять судебную практику и совершать правильные действия в возникающих	Задачи

			решения в точном соответствии с ГК РФ		проблемах в делах по трудовым спорам Способен принимать решения в точном соответствии с ТК РФ	
Способность толковать нормативно-правовые акты (ПК-15)	1 этап. Знания	Не знает способы и методы толкования норм права	С трудностями знает способы и методы толкования норм трудового права	Знает способы и методы толкования норм трудового права	В полной мере знает способы и методы толкования норм трудового права	Задания
	2. этап. Умения	Не умеет толковать нормы трудового права по конкретным ситуациям, применять элементы судебной практики в разрешении дел по трудовым спорам	Умеет, с определенными ошибками и неточностями, толковать нормы трудового права по конкретным ситуациям, применять элементы судебной практики в разрешении трудовых споров	В достаточной степени умеет толковать нормы трудового права по конкретным ситуациям, применять элементы судебной практики в разрешении дел по трудовым спорам	В полной мере умеет толковать нормы трудового права по конкретным ситуациям, применять элементы судебной практики в разрешении трудовых споров	Тест
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет практическими навыками по даче квалифицированных	Владеет, с определенными трудностями и ошибками,	Достаточно овладел практическими навыками по даче квалифицированных заключений и консультаций по конкретным вопросам и ситуациям трудового права	В полной степени овладел практическими навыками по даче квалифицированных заключений и консультаций по	Задачи

		заклучений консультаций конкретным вопросам ситуациям.	и по и и	практическими навыками по даче квалифицированных заклучений и консультаций по конкретным вопросам и ситуациям трудоого права		конкретным вопросам и ситуациям трудоого права	
--	--	--	-------------------	---	--	---	--

Освоение дисциплины оценивается по следующей шкале оценивания:

Описание шкалы	Шкала оценивания	
	Экзамен	Зачет
полностью освоены все компетенции	Отлично	Зачтено
освоены все основные компетенции	Хорошо	
компетенции освоены частично	Удовлетворительно	Не зачтено
компетенции не освоены	Неудовлетворительно	

## **7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Оценка качества освоения дисциплины включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета.

Оценочные средства по дисциплине *(по выбору преподавателя)*:

Вопросы к зачёту:

1. Понятие юридической и судебной практики.
2. Судебная практика (понятие и ее составные части).
3. Сущность, формы и функции судебной практики.
4. Обзоры судебной практики и их роль, назначение.
5. Правоположения в Постановлениях Пленумов Верховного Суда РФ.
6. Судебная практика по спорам о заключении трудового договора.
7. Судебная практика о переводах на другую работу.
8. Судебная практика об изменениях необходимых условий труда.
9. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по собственному желанию и об увольнении по соглашению сторон.
10. Судебная практика о прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.
11. Судебная практика о прекращении трудового договора по сокращению численности или штата работников организации.
12. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе.
13. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
14. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора при смене собственника имущества организации.
15. Судебная практика по спорам о прекращении трудового договора за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей (по п.6 ст. 81 ТК РФ).
16. Судебная практика по спорам об увольнении руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ.
17. Рассмотрение трудового спора об увольнении по п. 1 ст. 278 ТК РФ (при банкротстве, несостоятельности организации).
18. Рассмотрение дела об увольнении за утрату доверия.
19. Судебная практика по спорам о дисциплинарном увольнении.
20. Рассмотрение дела об увольнении за аморальное поведение.
21. Рассмотрение дела об увольнении руководителя за принятие необоснованного решения.
22. Рассмотрение дела об увольнении руководителя за однократное грубое нарушение своих обязанностей.
23. Судебная практика по спорам о материальной ответственности работника на основании индивидуального договора о полной материальной ответственности.
24. Рассмотрение дел о материальной ответственности работника при отсутствии письменного договора об индивидуальной материальной ответственности.
25. Рассмотрение дел о материальной ответственности работника при совершении им уголовного правонарушения, связанного с работой.
26. Рассмотрение в судебном заседании вопросов об основании и условиях привлечения работника к материальной ответственности.
27. Судебная практика по делам о материальной ответственности работодателя перед работником.

28. Судебная практика по делам о депремировании работника.
29. Судебная практика по делам о взыскании суммы вознаграждения за общегодовые итоги работы предприятия.
30. Судебное рассмотрение дел об оплате вынужденного прогула.
31. Рассмотрение судом дел об оплате за заместительство, совмещение и совместительство.
32. Рассмотрение судом спора об исчислении заработка за сверхурочную работу.

### Практические задания

1. Составьте схему «Порядок разрешения коллективного трудового спора».

2. 20 мая 2011 года 56 артистов оркестра Государственного академического театра оперы и балета им. М.И.Глинки выдвинули к его руководству следующие требования:

- 1) увеличение контрактных надбавок в два раза;
- 2) уменьшение норм спектаклей до 14 и 16 соответственно категориям;
- 3) ограничить количество вызовов (спектаклей и репетиций включительно) до 35;
- 4) исключить репетиции до и после утренних спектаклей;
- 5) опубликовать зарплаты художественного руководства, их заместителей и дирижеров.

Данные требования, которые впоследствии дополнялись и разъяснялись на собрании артистов оркестра 01.06.2011, были переданы руководству театра как предупреждение о забастовке.

Фактическая численность работников театра – 485 чел., артистов оркестра – 64 чел.

1 июня 2011 года художественный руководитель театра для разрешения коллективного трудового спора издал приказ о создании примирительной комиссии, в результате работы которой согласие между работодателем и работниками достигнуто не было.

5 сентября 2011 года на собрании артистов оркестра Театра, на котором присутствовал 51 человек, было принято решение о начале забастовки в день открытия театрального сезона 17 сентября 2011 года.

Руководство театра о начале предстоящей забастовки было уведомлено в письменной форме 6 сентября 2011 года.

17 сентября 2011 года артисты оркестра театра приостановили свою трудовую деятельность.

Художественный руководитель театра обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. Аргументировал требования тем, что оркестра не является обособленным структурным подразделением театра, в силу чего его коллектив неправомочен самостоятельно, без соответствующего решения всего коллектива театра, объявлять забастовку. Полагал, что заявленные работниками требования не могут являться предметом коллективного трудового спора.

Представители работников - артистов оркестра заявленные требования не признали. Обосновывая положение оркестра как обособленного структурного подразделения театра, ссылались на автономность его работы, наличие самостоятельных режима и графика работы, особым характером оплаты труда, возможностью работы театра без участия оркестра с использованием фонограмм или иного сопровождения. В качестве примера сослались на оперный спектакль 17 сентября 2010 года, состоявшийся под аккомпанемент рояля. Указали, что предписания закона о сроках, процедуре и характере требований ими учтены и соблюдены.

Какое решение должен вынести суд? Подготовьте решение суда.

3. В обществе с ограниченной ответственностью «Луч» не составляются графики отпусков. Руководитель данного предприятия предоставляет отпуска работникам по своему усмотрению. Составьте проект предписания государственной инспекции труда, в котором содержится требование об устранении данного нарушения законодательства о труде.

4. Можно ли применить положения (условия) ГК РФ к трудовым отношениям? А если отсутствует норма в ТК РФ?



5. Может ли быть трудовой договор ничтожной сделкой?
6. Можно ли уволить работника в период отпуска или больничного? В каких случаях и почему? Обязан ли работник предоставлять в этом случае больничный или работодатель сам должен убедиться, что таких работников нет?
7. Как думаете, почему нельзя обязать работодателя заключать трудовой договор?
8. Вправе ли менять трудовой договор работодатель в одностороннем порядке? (со ссылкой на статью ТК РФ)
9. К работодателю приходит мусульманин, работодатель – хлебозавод. Ему говорят: мы тебя не примем, потому что у тебя борода. Он обращается в суд с жалобой на дискриминацию по признаку принадлежности к мусульманскому вероисповеданию. Борода по санитарным нормам и правилам на хлебозаводе запрещена. Так же, как и волосы на голове, не покрытые колпаком (косынкой). А бороду прикрыть нечем, нет в России такой формы одежды. Для мусульманина колпак тоже не совсем приемлемое решение. Борода – она должна быть, и все должны ее видеть. Какое решение должен принять суд? Была ли здесь дискриминация? Необходимо ли учитывать санитарно-гигиенические требования к этому производству?
10. Используя ТК РФ, рассмотрите сроки в рассмотрении трудовых споров.

### Тест

1. Что понимают под судебной практикой в настоящее время?
  - а) Постановления Пленума Верховного суда РФ
  - б) Обзоры судебной практики
  - в) все ответы верны
  
2. Являются ли разъяснения Пленума Верховного суда РФ руководящими для нижестоящих судов РФ?
  - а) да
  - б) нет
  
3. Чем ценен обзор судебной практики?
  - а) Предложения по изменению законодательства
  - б) Организационно-вспомогательное значение
  - в) Имеет конкретизирующие положения
  
4. Где был заложен впервые статус Верховного суда?
  - а) Закон о судебной системе и судостроительстве РФ
  - б) Положение о Верховном суде СССР
  - в) Постановление Пленума Верховного суда

5. Назовите виды юридической практики:

6. Функции юридической практики:

- а) Правоконкретизирующая
- б) Сигнально-информационная
- в) Регулятивная
- г) Оценочная
- д) Верны а и б

7. Какой отказ является обоснованным:

- а) отсутствие регистрации
- б) достижение 65-летнего возраста
- в) беременность
- г) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности

8. Перевод – это \_\_\_\_\_

9. Если в трудовом договоре не указано структурное подразделение, то изменение структурного подразделения работника будет являться:

- а) видом изменения трудового договора
- б) переводом
- в) перемещением

10. Включаются ли в структуру заработной платы премии?

- а) да, могут
- б) нет, не могут

11. Обязан ли работодатель при сокращении штата предложить другую работу:

- а) да
- б) нет

12. Опишите условия законности увольнения при появлении на работе в состоянии опьянения:

### Задачи

Задача 1.

Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям и почему:

- 1) достижение пенсионного возраста;
- 2) отсутствие регистрации;
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 2.

Завод «Юпитер», расположенный в Санкт-Петербурге построил новое помещение для механосборочного цеха в г. Всеволожске (Ленинградская область). Директор завода издал приказ о том, что с 1 февраля 2003 года цех начинает работать в новом помещении и с этой даты туда должны выходить на работу все работники цеха. Некоторые рабочие и инженеры не согласились с приказом, мотивируя тем, что он издан без их согласия.

Требуется ли в данном случае согласие работников на направление на работу в новое помещение цеха? По каким признакам можно отличить перевод на другую работу от перемещения?

Задача 3.

Инженер-конструктор Волков, будучи профгруппоргом конструкторского отдела электромеханического завода, приказом директора был переведен на две недели разнорабочим на работы, связанные с ликвидацией последствий производственной аварии. Однако приказу он не подчинился, мотивируя свой отказ тем, что его отсутствие в отделе может неблагоприятно отразиться на деятельности профсоюзной группы.

Считая указанные им причины отказа неуважительными, директор завода объявил ему выговор и потребовал приступить к исполнению временных обязанностей. Волков отказался вновь и был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

Волков обратился в суд с иском о восстановлении на работе и о выплате ему утраченного заработка за время вынужденного прогула, а также о возмещении морального вреда.

Какое решение должно быть принято судом?

Задача 4 .

Феклистова работала в швейном предприятии ООО «Факел» надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 2010 г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта.

Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров.

Какое решение должен принять суд?

Задача 5.

Маясов - технический руководитель рыбхоза АО «Рязаньрыбпром» 10 мая подал заявление об увольнении по собственному желанию и 25 мая после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу.

Работодатель расчет ему не произвел, трудовую книжку не выдал, несмотря на неоднократные обращения Маясова. 1 марта следующего года по почте Маясов трудовую книжку получил, но в ней содержалась запись о его увольнении с 30 июня по ст.81 п.6 п.п. «а» ТК РФ.

Оспаривая произведенную запись, Маясов обратился в суд.

Решите дело.

Задача 6. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслужила увольнения.

Оцените законность увольнения Сергеевой.

Задача 7. На заседании совета директоров ЗАО «Кристалл» 15 мая 2011 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате. Решите дело.

Задача 8. Трошкин был принят на работу приказом от 4 февраля 2011 г. в качестве экспедитором сроком до 2 месяцев на время отсутствия Полоненко, заболевшего и находящегося на стационарном лечении. 10 марта 2011 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был уволен с формулировкой «в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Трошкин снова был принят на ту же должность и в прежнем порядке, поскольку Полоненко вновь заболел. 24 мая 2011 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был в тот же день уволен с формулировкой «в связи с возвращением постоянного работника». Трошкин возражал против увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Решите дело.

Задача 9. Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени, она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию. Подлежат ли

удовлетворению требования Киселевой? Имеет ли она право привлекать к выполнению работы свою 13-летнюю дочь?

Задача 10. Норильский строительный комбинат пригласил на работу строителей из Ижевска. С ними были заключены трудовые договоры сроком на 2 года, согласно которым комбинат обязался оплатить расходы по переезду, куда входили стоимость проезда, провоза багажа, суточные за время в пути. Проезд членов семьи работодатель оплачивал лишь наполовину, ссылаясь на ст.169 ТК РФ, по которой конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. По прибытии в Норильск строители предъявили требование увеличить компенсационные выплаты. Обоснованны ли их требования? Законно ли в данном случае заключение срочного трудового договора?

Задача 6. Директор авиапредприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюз работников гражданской авиации заявил, что это является нарушением прав личности, и призвал работников предприятия к забастовке. Некоторые сотрудники отказались проходить процедуру дактилоскопии и не вышли на работу. Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

Задача 7. Инженер-программист Аськин в свободное время подрабатывал чтением лекций в политехническом институте на условиях почасовой оплаты. По окончании учебного года Аськин, отработавший с октября по май 298 часов, потребовал предоставить ему оплачиваемый отпуск и внести в трудовую книжку запись о работе по совместительству. Администрация вуза возражала, ссылаясь на то, что с ним не был заключен письменный трудовой договор. Обоснованны ли требования Аськина?

Задача 8. Охранник женского монастыря Богатырев был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что охранник во время дежурства допускал вольные замечания по отношению к послушницам монастыря. Богатырев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Решите дело.

### **7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций Для очной формы обучения.**

Для определения уровня сформированности компетенции(й) предлагаются следующие критерии оценки ответа на зачете .

Балльно-рейтинговая система призвана способствовать повышению качества учебного процесса, конкурентоспособности выпускников на рынке труда, интеграции вузовского образования в европейскую систему образования.

Все знания, умения, навыки (компетенции) обучающихся оцениваются в баллах. Максимальная сумма баллов, которую может набрать обучающийся за семестр по каждой дисциплине, виду учебных работ (курсовая работа, учебная и производственная практики и др.), составляет 100 баллов.

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся за один рубежный контроль, составляет 30, за два – 60 баллов.

Для допуска к экзамену (зачету) обучающийся должен набрать 40-60 баллов;

Экзамен (зачет) считается сданным, если обучающимся набрано 15-40 баллов на этапе промежуточной аттестации.

Дисциплина считается освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал более 14 баллов и итоговый рейтинг обучающегося по дисциплине за семестр составляет не менее 61 балла.

Каждый рубежный контроль включает в себя различные виды работ, выполнение которых является обязательным для всех студентов. Виды, формы работ, показатели и критерии их оценивания определяются преподавателем, отражаются в рабочей программе дисциплины и доводятся до сведения обучающихся на вводном (первом) занятии. Баллы по отдельным видам работ рубежного контроля не перекрывают друг друга. Штрафные и премиальные баллы

исключаются. Замена текущего и рубежного контроля внеплановыми рефератами, конспектами учебников и т.п. не допускается.

Если обучающийся при изучении дисциплины по итогам 2-х рубежных контролей набрал максимальное количество баллов (60), преподаватель вправе оценить его работу за семестр в 100 баллов (добавив 40) и проставить оценку «отлично» за экзамен (зачет) автоматически. В ином случае автоматическое выставление оценки не допускается.

Если по итогам 2-х рубежных контролей набрано менее 60 баллов, обучающийся обязательно должен пройти промежуточную аттестацию в форме зачета или экзамена. Дисциплина считается не освоенной, если на этапе промежуточной аттестации обучающийся набрал менее 15 баллов и (или) итоговый рейтинг студента по дисциплине за семестр составляет менее 61 балла.

**Таблица перевода итоговых баллов БРС в традиционную систему оценок**

Баллы	Полная запись	Сокращенная запись
88-100	Отлично	отл.
74-87	Хорошо	хор.
61-73	Удовлетворительно	удовл.
0-60	Неудовлетворительно	неуд.
61-100	зачтено	

**Формами текущего контроля являются:**

- проверка присутствия и активности работы обучающихся на лекции, семинаре, практическом занятии;
- разбор практических ситуаций, решение задач;
- тестирование (письменное, компьютерное и Интернет – тестирование с возможностью распечатки результатов на бумажном носителе, подписанное преподавателем);
- выполнение контрольной работы;
- устный опрос на практических и семинарских занятиях (групповой, индивидуальный);
- самостоятельное выполнение индивидуальных заданий, рефератов и эссе;
- дискуссии, тренинги, круглые столы;
- различные виды коллоквиумов (устный, письменный, комбинированный, экспресс и др.);
- собеседование;
- выполнение заданий в форме деловых игр.

**Виды промежуточной аттестации учебной дисциплины:**

- тестирование;
- собеседование с письменной фиксацией ответов обучающихся;
- письменная контрольная работа;
- устный (письменный) экзамен (зачет);
- прием выполненных самостоятельно заданий, рефератов.

**Для заочной (очно-заочной) формы обучения**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических занятиях.

**Формами текущего контроля являются:**

- проверка присутствия и активности работы обучающихся на лекции, семинаре, практическом занятии;
- разбор практических ситуаций, решение задач;
- тестирование (письменное, компьютерное и Интернет – тестирование);
- выполнение контрольной работы;
- устный опрос на практических и семинарских занятиях (групповой, индивидуальный);
- самостоятельное выполнение индивидуальных заданий, рефератов и эссе;
- дискуссии, тренинги, круглые столы;
- различные виды коллоквиумов (устный, письменный, комбинированный, экспресс и др.);
- собеседование;
- выполнение заданий в форме деловых игр.

**Формы промежуточной аттестации учебной дисциплины:**

- тестирование;
- собеседование с письменной фиксацией ответов обучающихся;
- письменная контрольная работа;
- устный (письменный) экзамен (зачет);
- прием выполненных самостоятельно заданий, рефератов

**Критерии оценивания практических работ.**

**Отметка "5"**

Практическая работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающиеся работали полностью самостоятельно: подобрали необходимые для выполнения предлагаемых работ источники знаний, показали необходимые для проведения практических и самостоятельных работ теоретические знания, практические умения и навыки.

Работа оформлена аккуратно, в оптимальной для фиксации результатов форме.

**Отметка "4"**

Практическая или самостоятельная работа выполнена студентами в полном объеме и самостоятельно. Допускается отклонение от необходимой последовательности выполнения, не влияющее на правильность конечного результата (перестановка пунктов типового плана, последовательность выполняемых заданий, ответы на вопросы). Используются указанные источники знаний. Работа показала знание основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы.

Допускаются неточности и небрежность в оформлении результатов работы.

**Отметка "3"**

Практическая работа выполнена и оформлена с помощью преподавателя. На выполнение работы затрачено много времени (дана возможность доделать работу дома). Студент показал

знания теоретического материала, но испытывали затруднения при самостоятельной работе со статистическими материалами.

### **Отметка "2"**

Выставляется в том случае, когда студент оказался не подготовленным к выполнению этой работы. Полученные результаты не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Обнаружено плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений.

### **Критерии оценивания устного опроса:**

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания: 1) полноту и правильность ответа; 2) степень осознанности, понимания изученного; 3) языковое оформление ответа.

Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом

### **Критерии оценивания теста:**

Критерии выставления оценок за тест, состоящий из пяти вопросов.

Время выполнения работы: 7-10 мин.

Оценка «отлично» – 5 правильных ответов;

Оценка «хорошо» – 4 правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» – 3 правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» – 2 правильных ответов.

Критерии выставления оценок за тест, состоящий из десяти вопросов.

Время выполнения работы: 10-15 мин.

Оценка «отлично» – 10 правильных ответов;

Оценка «хорошо» – 9-7 правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» – 6-5 правильных ответов;

Оценка «неудовлетворительно» – менее 5 правильных ответов.

### **Критерии оценивания сообщения:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления реферата; реферат имеет четкую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объеме представлены список использованной литературы и

ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка «удовлетворительно», если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в целом реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата.

Оценка «неудовлетворительно», если содержание реферата соответствует заявленной в названии тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований, написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом реферат имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом реферат представляет собой достаточно 12 самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, присутствуют единичные случаи фактов плагиата

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

#### **Основная литература**

1. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Издательство Юрайт, 2019 (2016). — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8](http://www.biblio-online.ru/book/67348041-3D3E-4195-872F-B702C9EACED8).
2. Головина, С. Ю. Трудовое право : учеб. для бакалавров : учеб. для вузов по юрид. направлениям и специальностям / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина, Урал. гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2012.
3. Саффинова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / А.А. Саффинова, В.В. Волкова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 87 с. — 978-5-238-02742-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34522.html>

#### **Дополнительная литература**



1. Гейхман, В. Л. Трудовое право : учеб. для бакалавров рек. УМО для вузов по направлению "Юриспруденция" / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, Рос. правовая акад.М-ва юстиции РФ. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2012
2. История правового регулирования труда в России : сб. ст. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т права, соц. упр. и безопасности ; науч. ред. В. С. Колеватова. - Ижевск : Jus est, 2014. - 253, [1] с. ; 60x84/16. - Библиогр. в конце ст. - + Электрон. ресурс. - Лицензионный договор № бис от 21.01.2015 (Интернет : без ограничений). - Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/handle/123456789/12841>.
3. Колеватова, В. С. Судебная практика по трудовым делам : учеб.-практ. пособие / В. С. Колеватова, Т. В. Русских, К. В. Шишкина, М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет", Ин-т права, соц. упр. и безопасности, Каф. трудового права и основ правоведения. - Ижевск : Jus est, 2015.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова [и др.], Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации ; отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-е изд., испр., доп. и перераб. - М. : Контракт : ИНФРА-М, 2011.
5. Краткий юридический словарь/отв. ред. А.В. Малько.-2-е изд.-Москва: Проспект, 2015.
6. Офман, Е. М.Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : монография / Е. М. Офман. - М. : Проспект, 2011.
7. Судебная практика по трудовым спорам / сост.: Г. А. Агафонова, К. Н. Гусов, О. А. Егорова [и др.]. - Москва : Проспект, 2014.
8. Судебная практика по трудовым спорам : в 2 ч. Ч. 1. (2002 - 2003) / сост.: П. В. Крашенинников, О. А. Рузакова. - М. : Статут, 2007.
9. Судебная практика по трудовым спорам : в 2 ч. Ч. 2. (2004 - 2006) / сост.: П. В. Крашенинников, О. А. Рузакова. - М. : Статут, 2007.
10. Трудовое право России : учеб. для вузов / Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова [и др.] ; под ред.: Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдинова. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ : ИНФРА-М, 2011.
11. Трудовое право России : учеб. для вузов рек. УМО по направлению "Юриспруденция" / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.] ; под ред.: Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2010.
12. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2019 . — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903](http://www.biblio-online.ru/book/B047F953-F8B3-4F66-BC13-CD6C48C04903).
13. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для вузов / В. В. Федин. - Москва : Юрайт, 2015.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации

## **8.2.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

### **Интернет-ресурсы**

git18.rostrud.ru - Федеральная служба по труду и занятости  
 asozd.duma.gov.ru - Государственная Дума РФ  
 udmgossovet.ru - Государственный Совет Удмуртской Республики

### **Электронно-библиотечные системы:**

1. Удмуртская научно-образовательная Электронная библиотека (УДНОЭБ) (<http://elibrary.udsu.ru/xmlui/>)
2. ЭБС «Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>)

### **8.3.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

На занятиях используются средства мультимедиа (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, видео- аудио- материалов (через Интернет)), специализированных и офисных программ, баз данных. Преподаватель организует взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты, компьютерного тестирования и локальной сети филиала. Также через электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС) для студентов предусмотрена доступность рабочих программ и примерных фондов оценочных средств для любого участника учебного процесса, возможность консультирования обучающихся с преподавателем (проверка домашних заданий и т.д.) в любое время и в любой точке посредством сети Интернет (через электронную почту и социальные сети).

1. Microsoft Office 2010
2. Microsoft Windows 7
3. Microsoft Windows 2012
4. Microsoft Project
5. Abby FineReader
6. КонсультантПлюс
7. Kaspersky
8. 7-Zip

### **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Требования к аудитории (помещению, местам) для проведения занятий: Комплект учебной мебели, набор демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер), учебно-наглядные пособия (презентации по дисциплине) Подиум для судьи со столом, Камера для заключенного 1 шт., флаг Российской Федерации 1 шт. флаг Удмуртской Республики 1 шт., государственный герб. 1 шт. и Плакаты Теория права: 1 сущность права ; Теория права: 2 основные виды правовых норм ; Теория права: 3 структура правовой нормы ; Теория права : 4 источники" формы" права ; Теория права : 5 нормативно- правовые акты ; Теория права :6 конституция РФ и другие нормативные акты ; Теория права : 7 система права;Теория права :8 правовые системы современности ; Теория права :9 правотворческий процесс и его стадии ; Теория права:10 правоотношения ;Теория права :11 юридические факты ; Теория права :12 правовое регулирование ; Теория права:13 правовая культура ; Теория права :14 правонарушение ; Теория права :15 юридическая ответственность .

Требования к специализированному оборудованию: при проведении практических занятий необходимы аудитории, предусматривающие обычные столы и стулья для свободного расположения их в пространстве, а также зал судебных заседаний (каб.203). Требования к перечню и объему расходных материалов: студенты обеспечиваются необходимым расходным материалом в полном объеме для работы на семинарских и практических занятиях.

### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Подготовка к практическим занятиям начинается с анализа лекционного материала. Работа на лекции предполагает не только ознакомление с содержательным аспектом темы, но и понимание логики овладения материалом курса, осознание проблематики темы. Наличие собственного конспекта лекций позволяет еще раз ознакомиться, продумать, разобраться в

новом материале, так как недостаточно поняты во время лекции положения могут быть восстановлены в памяти, сопоставлены с другими, додуманы, дополнены, уяснены и расширены с помощью учебной литературы. Хорошо овладеть содержанием лекции – это: 1) знать тему; 2) понимать значение и важность ее в данном курсе; 3) четко представлять план; 4) уметь выделять главное; 5) усвоить значение примеров и иллюстраций; 6) связать вновь полученные сведения о предмете или явления с уже имеющимся; 7) представлять возможность и необходимость применения полученных сведений.

Непосредственная подготовка к занятию осуществляется на основе методических рекомендаций по изучаемой теме. При этом необходимо изучить предлагаемую литературу по вынесенным темам, обратить внимание на проблемы, обозначенные преподавателем трудности, обычно возникающие у студентов.

Работа с книгой – основной вид самостоятельной работы студента в вузе и одновременно подготовка к будущей практической работе. Знакомство с книгой целесообразно начать с изучения оглавления. Именно оно позволяет получить общее представление о структуре и содержании книги, принятой автором систематизации материала. Независимо от выбранного объема изучаемого текста целесообразно прочитать введение и предисловие. В них обычно формулируются задачи и методы изложения. Знакомство с книгой целесообразно завершать чтением заключения, которое позволяет понять основные обобщенные выводы, главные мысли автора.

Основные положения прочитанной книги целесообразно излагать в конспекте. Конспектирование – наиболее распространенная форма, краткого, связного и последовательного письменного пересказа содержания с аргументами и личными замечаниями. Особенностью конспекта является то, что в него входят различные формы записей – план, тезисы, выписки, доводы, цитаты, расчеты, выводы и др.

Следует учитывать, что подготовка к занятиям предполагает осуществление деятельности на репродуктивном и творческом уровнях. При этом студенту необходимо сформировать свою позицию по вынесенной на занятие проблематике и подготовить ее обоснование. При выполнении практических заданий необходимо самостоятельно сформировать цель деятельности, выбрать средства и методы решения поставленных задач, что становится возможным при условии достаточно полного овладения теоретическим материалом курса.

Следует помнить, что в случае возникновения затруднений при подборе и анализе материала, выполнении практических заданий студент может обратиться к преподавателю в часы, выделенные для консультаций. Именно качественное выполнение самостоятельной работы способствует формированию навыков профессионального мышления, умений решать практические задачи, правильно оценивать ситуацию.

Программа курса предполагает большой объем самостоятельной работы студента. Количество аудиторных занятий не позволяет изучить вопросы тем в полном объеме, поэтому студент овладевает материалом путем дополнительного изучения учебной и научной литературы. Контроль их изучения может осуществляться посредством проверки реферата, а также по усмотрению преподавателя либо в форме мини опроса в устной или письменной форме (тесты), либо в форме собеседования или письменной проверочной работы.

### **Подготовка реферата**

Реферат является наиболее простой формой студенческой научно – исследовательской работы. Он должен представлять собой достаточно краткое, но ясное и четкое изложение определенного вопроса или проблемы. Для его написания потребуется изучение наряду с учебной литературой нескольких научных статей или монографий, посвященных заявленной тематике. Обычно для подготовки реферата используется от 3 до 5 научных работ, рассматриваемых автором реферата в качестве основных. Это способствует более глубокому по сравнению с изложением в учебной литературе уяснению отдельного вопроса. Поэтому использовать только учебную литературу для написания реферата не рекомендуется. Она играет лишь роль того теоретического фундамента, который позволяет разобраться и проанализировать соответствующие научные работы.

В ходе изучения тем учебного курса студент выбирает наиболее заинтересовавший его вопрос для написания реферата.

Содержание реферата представляет собой изложение конкретного вопроса, вынесенного в качестве его названия, поэтому текст обычно не разбивается на разделы и параграфы. Объем реферата колеблется от 12 до 20 страниц. Оформляется реферат на отдельных листах (формат А-4), сшитых (или прочно скрепленных) между собой. Титульный лист реферата оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научно – исследовательским студенческим работам. Страницы реферата должны быть пронумерованы. На цитируемую литературу должны быть сделаны сноски, оформленные одним из допустимых способов. Завершается текст реферата списком используемой при написании литературы, оформленным соответствующим образом.

Поскольку в реферате излагается, как правило, конкретный вопрос, то текст:

а) может не разбиваться на параграфы, допустимым является выделение отдельных вопросов прямо в тексте жирным шрифтом или курсивом;

б) при разделении текста реферата на параграфы, «оглавление» содержания реферата (план) следует выносить на отдельный лист;

в) «введение» и «заключение» как отдельные разделы работы выделять необязательно, вступление и заключительные выводы могут содержаться непосредственно в тексте рассматриваемого вопроса;

г) список, используемой литературы (библиография) обязательно приводится в конце текста с новой страницы, оформленный в соответствии с общими правилами любого научного исследования.

## **11. Особенности организации образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Реализация дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для маломобильных групп населения имеется необходимое материально-техническое обеспечение (пандусы, оборудованные санитарные комнаты, кнопки вызова персонала, оборудованные аудитории для лекционных и практических занятий)

Для адаптации программы освоения дисциплины используются следующие методы:

- Для лиц с нарушениями слуха используются методы визуализации информации (презентации, использование компьютера для передачи текстовой информации и др.)
- Для лиц с нарушениями зрения используются такие методы, как увеличение текста и картинки (в программах Windows), программы-синтезаторы речи, в том числе в ЭБС.

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.), при необходимости выделяется дополнительное время на подготовку.