

Федеральное государственное научно-исследовательское учреждение
«Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве
Российской Федерации»



УТВЕРЖДАЮ
директор, академик РАН
Т.Я. Хабриева
« 7 » июля 2017

Рабочая программа дисциплины

Актуальные вопросы трудового права в корпорациях

**направление подготовки 40.04.01 Юриспруденция
квалификация (степень) – магистр**

Форма обучения очная/заочная

| | Очное обучение | Заочное обучение |
|------------------------------------|----------------|------------------|
| Курс | 2 | 2 |
| Семестр | 3 | 4 |
| Лекции | 8 | |
| Практические (семинарские) занятия | 34 | |
| Контактная работа с преподавателем | | 14 |
| Самостоятельная работа | 102 | 130 |
| Всего часов | 144 | 144 |
| Экзамен (семестр) | 3 | 4 |

Москва, 2017

Автор:

Моцная Оксана Владимировна, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Рецензенты:

Чиканова Людмила Алексеевна, заведующий отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук;

Герасимова Елена Сергеевна, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук.

Рабочая учебная программа по учебной дисциплине «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» подготовлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.04.01 «юриспруденция» (квалификация (степень) «магистр»).

Рабочая учебная программа включает в себя цели освоения учебной дисциплины; место дисциплины в структуре ОП; компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины; организационно-методические рекомендации; тематические планы; рабочую программу курса; планы практических занятий; учебно-методическое обеспечение дисциплины; материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточной аттестации; вопросы (задания) для самостоятельной работы магистрантов и тестовые задания для самоконтроля.

Рабочая учебная программа рассчитана для магистрантов очной и заочной формы обучения Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС. Обсуждена и одобрена на заседании Ученого совета Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Протокол № 01-05/05 -УС от 07.06.2017 г.

© ИЗиСП, 2017

Раздел 1. Общая характеристика дисциплины

Дисциплина «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» направлена на углубление знаний магистрантов при изучении вопросов, связанных с применением норм трудового, гражданского и предпринимательского права к трудовым отношениям, складывающимся в рамках корпораций, в том числе в сфере разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, понимания современной отечественной доктрины корпоративных отношений, а также необходимости соблюдения основной задачи трудового законодательства: достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства в том числе в деятельности корпоративных организаций.

1.1. Цели и задачи преподавания дисциплины

Цели преподавания дисциплины «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» заключаются в:

- усвоении знаний о науке в целом и юридической науке, в частности, истории возникновения, закономерностях ее развития;
- углубленном изучении методологии как особой отрасли научного исследования, призванной направлять научный поиск;
- в овладении основными методами социального и правового познания;
- развитии высокой общей, научной и правовой культуры;
- анализе современной правоприменительной практики, с точки зрения используемых методов и перспектив совершенствования отправления правосудия;
- подготовке высокопрофессиональных юридических кадров, так или иначе сталкивающихся в процессе реализации права с правами человека на судебную защиту;
- ознакомлении с основополагающими понятиями, терминами, категориями и правовой природой стандартов правосудия, регулирующих правовой режим публичной власти.

Изучение дисциплины «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» обеспечивает подготовку магистров к следующим видам профессиональной деятельности:

- правотворческая;
- правоприменительная;
- экспертно-консультационная;
- научно-исследовательская;
- педагогическая.

Магистр по направлению 40.04.01 Юриспруденция должен решать следующие профессиональные задачи:

правотворческая деятельность:

участие в подготовке нормативно-правовых актов;

правоприменительная деятельность:

обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершенствование действий, связанных с реализацией права;

составление юридических документов;

экспертно-консультационная деятельность:

оказание юридической помощи, консультирование по вопросам права;

осуществление правовой экспертизы нормативных правовых актов;

научно-исследовательская деятельность:

проведение научных исследований по правовым проблемам;

участие в проведении научных исследований в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности;

педагогическая деятельность;
преподавание правовых дисциплин;
осуществление правового воспитания.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях»

После освоения дисциплины магистрант должен приобрести следующие знания, умения и навыки, соответствующие компетенциям ОП ВО:

| № Пп | Компетенции | Содержание компетенций |
|------|--|---|
| 1 | Осознание социальной значимости своей будущей профессии, проявление нетерпимости к коррупционному поведению, уважительное отношение к праву и закону, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1) | <p><i>Знать.</i> Основные требования, цель, смысл и социальную значимость своей будущей профессии, основные элементы и критерии профессионального правосознания; особенности нетерпимого отношения к коррупционному поведению, уважительного отношения к праву и закону</p> <p><i>Уметь.</i> Понимать социальную значимость своей будущей профессии, обладать достаточным уровнем профессионального правосознания для выполнения профессиональных задач, проявлять нетерпимость к коррупционному поведению, уважительно относиться к праву и закону</p> <p><i>Владеть.</i> Навыками анализировать социальную значимость своей будущей профессии, выполнения профессиональных задач в соответствии с профессиональным правосознанием с учетом специфики профессиональной деятельности; навыками нетерпимого отношения к коррупционному поведению, уважительного отношения к праву и закону</p> |
| 2 | Способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3) | <p><i>Знать.</i> Социальную значимость совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровня</p> <p><i>Уметь.</i> Совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень</p> <p><i>Владеть.</i> Достаточным уровнем совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровня</p> |
| 3 | Способность квалифицированно проводить научные исследования в области права (ПК-11) | <i>Знать.</i> Навыки квалифицированного проведения научного исследования в области права |
| | | <i>Уметь.</i> Квалифицированно проводить научные исследования в области права |
| | | <i>Владеть.</i> Навыками квалифицированного проведения научного исследования в области права |
| 4 | Способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом | <i>Знать.</i> Навыки преподавания юридических дисциплин на высоком теоретическом и методическом уровне |

| | | |
|---|---|--|
| | и методическом уровне (ПК-12). | <i>Уметь.</i> Эффективно преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне |
| | | <i>Владеть.</i> Навыками преподавания юридических дисциплин на высоком теоретическом и методическом уровне |
| 5 | Способность эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-15) | <i>Знать.</i> Особенности эффективного осуществления правового воспитания <i>Уметь.</i> Эффективно осуществлять правовое воспитание <i>Владеть.</i> Навыками эффективного осуществления правового воспитания |

1.3. Перечень планируемых результатов обучения.

Базовые знания, умения и навыки, необходимые для успешного освоения дисциплины:

| | |
|--|-----------------------------------|
| Знать | Компетенции |
| - общие подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений в корпорациях. - трудо-правовую и корпоративную терминологию. | ОК-1; ОК-3 ПК-11; ПК-12; ПК-15 |
| Уметь | Компетенции |
| - грамотно выражать и аргументировано обосновывать свою точку зрения по проблематике регулирования трудовых отношений в корпорациях; - пользоваться методами научного исследования; - применять полученные теоретические знания для фундаментальных обобщений; - применять полученные теоретические знания для фундаментальных обобщений. | ОК-1; ОК-3 ПК-11; ПК-12; ПК-15 |
| Владеть навыками | Компетенции |
| - юридической терминологией; - работы с законодательными и другими нормативными и ненормативными правовыми актами; - анализа различных правовых явлений, юридических фактов; - анализа научной и специальной литературы по дисциплине «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» | ОК-1; ОК-3 ПК-11; ПК-12; ПК-15 |

1.3. Перечень планируемых результатов обучения.

Базовые знания, умения и навыки, необходимые для успешного освоения дисциплины:

| | |
|---|-------------------------|
| Знать | Компетенции |
| - закономерности исторического развития трудового законодательства; - значение и роль правоприменительной практики для | ОК-1; ОК-3 ПК-11; |

| | |
|---|--|
| современного юриста; - специальную терминологию; | ПК-12; ПК-15 |
| Уметь | Компетенции |
| - грамотно выражать и аргументировано обосновывать свою точку зрения по исследуемой проблематике; - пользоваться методами научного исследования; - применять полученные теоретические знания для фундаментальных обобщений; - применять полученные теоретические знания для фундаментальных обобщений. | ОК-1; ОК-3 ПК-11; ПК-12; ПК-15 |
| Владеть навыками | Компетенции |
| - грамотного применения юридической терминологии; - работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами; - анализа различных правовых явлений, юридических фактов; - анализа научной и специальной литературы по дисциплине «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» | ОК-1; ОК-3 ПК-11; ПК-12; ПК-15 |

1.4. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана (М.2.ДВ.Б3.2)

Преподавание дисциплины опирается на знания, полученные на предыдущих уровнях образования. В полной мере используется мировоззренческая и методологическая подготовка магистрантов по дисциплинам, изученным по направлению «Юриспруденция».

Преподавание дисциплины опирается на подготовку магистрантов по таким общепрофессиональным дисциплинам как «Теория государства и права», «Трудовое право», «Гражданское право», «Основы корпоративного права», «Предпринимательское право».

В основу программы учебного курса «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» положены темы, изучаемые на основе сочетания лекционных, практических занятий и самостоятельных форм обучения. Полученные в результате изучения учебной дисциплины «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях» знания, умения и навыки являются важной составной частью профессиональной подготовки юриста. Освоение дисциплины призвано сформировать необходимый теоретико-методологический фундамент для изучения таких курсов, как, «Актуальные проблемы корпоративного права», «Корпоративное право зарубежных стран и Европейского Союза», «Судебная защита нарушенных прав», «Ответственность участников и лиц, входящих в органы управления коммерческих корпораций» и др.

Раздел 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических часов по семестрам для очной формы обучения

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | |
|---|--------------|------|--------------|
| | зач. ед. | час. | по семестрам |
| | | | 3 семестр |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 4 | 144 | 144 |
| Аудиторные занятия | | 42 | 42 |
| Лекции (Л) | | 8 | 8 |
| Семинары, практические занятия (СПЗ) | | 34 | 34 |
| Самостоятельная работа (СР) | | 102 | 102 |

2.2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических часов по семестрам для заочной формы обучения

| Вид учебной работы | Трудоемкость | | |
|---|--------------|------|--------------|
| | зач. ед. | час. | по семестрам |
| | | | 3 семестр |
| Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану | 4 | 144 | 144 |
| Контактная работа с преподавателем | | 14 | 14 |
| Самостоятельная работа (СР) | | 130 | 130 |

2.3 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий Тематический план для магистрантов очной формы обучения

| № п/п | Раздел (тема) учебной дисциплины | Всего часов | Виды учебной деятельности (в часах) | | | Образовательные технологии | Использованные ТСО | Формы текущего контроля |
|--------------------|---|-------------|-------------------------------------|----|----|----------------------------|---------------------|--|
| | | | Л | СП | СР | | | |
| 3-й семестр | | | | | | | | |
| 1. | Трудовое право в современном обществе. Общие подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений. Признаки | 12 | 2 | 2 | 8 | Лекционное занятие | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|---|---|---|---|---------------------|--|
| | трудового правоотношения | | | | | | | |
| 2. | Нетипичные формы занятости: возможности применения в деятельности корпораций. | 12 | 1 | 2 | 9 | Лекционное занятие | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 3. | Практика российских судов по вопросам признания факта наличия трудовых отношений. | 12 | 1 | 2 | 9 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии. | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 4. | Трудовой договор как центральный институт трудового права. Права работодателей и работников в трудовых отношениях. | 12 | 1 | 2 | 9 | Лекционное занятие | Презентация Реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 5. | Современные доктринальные подходы к пониманию корпоративных норм. | 12 | 1 | 2 | 9 | Лекционное занятие | Презентация Реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 6. | Проблемы оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в корпорациях. Корпоративная природа профессиональных союзов. | 12 | 1 | 2 | 9 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 7. | Множественность лиц на стороне работодателя: | 12 | 1 | 2 | 9 | Семинар в диалоговом режиме, | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, |

| | | | | | | | | |
|-----|--|------------|----------|-----------|------------|--|---------------------|--|
| | правовые проблемы. | | | | | Групповые дискуссии | | Групповые дискуссии |
| 8. | Трудоправовой статус руководителя организации. | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 9. | Работники государственных корпораций как особые субъекты трудовых отношений. | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 10. | Общие подходы к защите прав работников при банкротстве работодателя. | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 11. | Правопреемство в трудовых отношениях. | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 12. | Вопросы оплаты труда в корпоративных организациях+зачет | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| | Итого по дисциплине | 144 | 8 | 34 | 102 | | | |

Тематический план для магистрантов заочной формы обучения

| № п/п | Раздел (тема) учебной дисциплины | Всего часов | Виды учебной деятельности (в часах) | | | Образовательные технологии | Использование ТСО | Формы текущего контроля |
|--------------------|---|-------------|-------------------------------------|---------|----|----------------------------|---------------------|--|
| | | | Л | СП 3 | СР | | | |
| 4-й семестр | | | | | | | | |
| 12. | Трудовое право в современном обществе. Общие подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений. Признаки трудового | 12 | 2 | | 10 | Лекционное занятие. | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |

| | | | | | | | | |
|-----|--|----|---|--|----|---|---------------------|--|
| | правоотношения | | | | | | | |
| 13. | Нетипичные формы занятости: возможности применения в деятельности корпораций. | 12 | 1 | | 11 | Лекционное занятие | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 14. | Практика российских судов по вопросам признания факта наличия трудовых отношений. | 12 | 1 | | 11 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии. | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 15. | Трудовой договор как центральный институт трудового права. Права работодателей и работников в трудовых отношениях. | 12 | 1 | | 11 | Лекционное занятие | Презентация Реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 16. | Современные доктринальные подходы к пониманию корпоративных норм. | 12 | 1 | | 11 | Лекционное занятие | Презентация Реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 17. | Проблемы оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в корпорациях. Корпоративная природа профессиональных союзов. | 12 | 1 | | 11 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 18. | Множественность лиц на стороне работодателя: правовые | 12 | 1 | | 11 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые |

| | | | | | | | | |
|-----|--|------------|----------|----------|------------|--|---------------------|--|
| | проблемы. | | | | | дискуссии | | дискуссии |
| 19. | Трудовой статус руководителя организации. | 12 | | | 12 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 20. | Работники государственных корпораций как особые субъекты трудовых отношений. | 12 | | | 12 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 21. | Общие подходы к защите прав работников при банкротстве работодателя. | 12 | | | 12 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 22. | Правопреемство в трудовых отношениях. | 12 | | 2 | 10 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| 12. | Вопросы оплаты труда в корпоративных организациях+зачет | 12 | | 4 | 8 | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии | Презентация реферат | Семинар в диалоговом режиме, Групповые дискуссии |
| | Итого по дисциплине | 144 | 8 | 6 | 130 | | | |

2.4. Содержание лекционных занятий

Тема 1. Трудовое право в современном мире. Общие подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений. Признаки трудового правоотношения.

Труд: его значение в общественном развитии и жизни человека. Признаки труда, регулируемого трудовым правом. Трудовые отношения и трудовые правоотношения. Признаки трудового правоотношения, обусловленные природой неединоличного труда. Отграничение трудовых от гражданско-правовых отношений.

Понятие предмета трудового права. Метод трудового права: сочетание частного-правового и публично-правового регулирования.

Тема 2. Нетипичные формы занятости: возможности применения в деятельности корпораций.

Расширение круга общественных отношений, регулируемых законодательством о труде. Эффективность законодательства о дистанционном труде. Разграничение надомного и дистанционного труда. Работа на основе интернет-платформ, заемный труд: проблемы отраслевой принадлежности нетипичных форм занятости.

Тема 3. Трудовой договор как центральный институт трудового права. Права работодателей и работников в трудовых отношениях.

Понятие и значение трудового договора как центрального института трудового права. Содержание трудового договора. Виды трудового договора. Заключение, изменение, прекращение трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора. Виды работодателей. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях, Работник как сторона трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работника. Основные права и обязанности работника.

Тема 4. Современные доктринальные подходы к пониманию корпоративных норм.

Нормы, принимаемые корпоративными организациями, – локальные или корпоративные: основные подходы к определению терминов. Корпоративные нормативные акты как вид локальных актов. Исторические этапы формирования взглядов о корпоративных нормах. Корпоративные нормы в сфере трудовых отношений. Признаки и виды корпоративных норм. Соотношение законодательных и корпоративных норм в трудовых отношениях.

Тема 5. Проблемы оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в корпорациях. Корпоративная природа профессиональных союзов.

Соотношение социально-трудовых и предпринимательских прав работодателей и работников. Социальное партнерство в сфере труда. Профсоюз как субъект трудового права. Содержание и особенности правосубъектности профсоюзов в Российской Федерации. Гражданско-правовой статус профсоюзов. Право работников на участие в управлении организацией.

Тема 6. Множественность лиц на стороне работодателя: правовые проблемы.

Общие подходы к корпоративной множественности работодателя. Конструкция корпоративных юридических лиц и ее применение в трудовом праве. Современные модели работодателя в мировой практике. Соотношение традиционных конструкций трудового права и современных взглядов на правосубъектность работодателя.

Тема 7. Трудоправовой статус руководителя организации. Работники государственных корпораций как особые субъекты трудовых отношений.

Особенности трудоправового статуса руководителя организации. Назначение (избрание) на должность руководителя. Запрос информации о дисквалификации руководителя организации. Порядок действий при заключении трудового договора с руководителем. Работа руководителя по совместительству. Руководитель филиала, представительства. Дисциплинарная ответственность руководителя организации. Увольнение руководителя организации. Правовой статус государственных корпораций. Дифференциация правового регулирования труда работников государственных корпораций. Законодательные запреты и ограничения в отношении работников государственных корпораций. Обязанности работников государственных корпораций по предотвращению конфликта интересов, возникающего в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5. Содержание семинарских, практических занятий

Семинарское занятие по теме 1

Трудовое право в современном мире. Общие подходы к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений. Признаки трудового правоотношения.

1. Труд: его значение в общественном развитии и жизни человека.
2. Признаки труда, регулируемого трудовым правом.
3. Понятие трудового правоотношения. Виды правоотношений в сфере труда.
4. Отграничение трудовых от гражданско-правовых отношений.
5. Предмет трудового права.
6. Метод трудового права: сочетание частно-правового и публично-правового регулирования.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 2

Нетипичные формы занятости: возможности применения в деятельности корпораций.

1. Расширение круга общественных отношений, регулируемых законодательством о труде. Понятие и виды нетипичных форм занятости.
2. Эффективность законодательства о дистанционном труде.
3. Разграничение надомного и дистанционного труда.
4. Работа на основе интернет-платформ, заемный труд: проблемы отраслевой принадлежности нетипичных форм занятости.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 3

Трудовой договор как центральный институт трудового права. Права работодателей и работников в трудовых отношениях.

1. Понятие и значение трудового договора. Виды трудовых договоров.
2. Содержание трудового договора.
3. Заключение, изменение, прекращение трудового договора.
4. Работодатель как сторона трудового правоотношения. Виды работодателей, условиях их трудовой правосубъектности.
5. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях.
6. Работник как сторона трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работника.
7. Основные права и обязанности работника.
8. Защита персональных данных работника: проблемы и особенности.
9. Коммерческая тайна в трудовых отношениях.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 4

Современные доктринальные подходы к пониманию корпоративных норм.

1. Нормы, принимаемые корпоративными организациями, – локальные или корпоративные: основные подходы к определению терминов.
2. Корпоративные нормативные акты как вид локальных актов.
3. Исторические этапы формирования взглядов о корпоративных нормах.
4. Корпоративные нормы в сфере трудовых отношений.
5. Признаки и виды корпоративных норм.
6. Соотношение законодательных и корпоративных норм в трудовых отношениях.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 5

Проблемы оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в корпорациях. Корпоративная природа профессиональных союзов.

1. Соотношение социально-трудовых и предпринимательских прав работодателей и работников.
2. Социальное партнерство в сфере труда.
3. Профсоюз как субъект трудового права.
4. Содержание и особенности правосубъектности профсоюзов в Российской Федерации.
5. Гражданско-правовой статус профсоюзов.
6. Право работников на участие в управлении организацией.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 6

Проблемы оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в корпорациях. Корпоративная природа профессиональных союзов.

1. Оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений как основная задача трудового законодательства.
2. Баланс прав работодателей и представителей работников при реализации коллективных трудовых прав.
3. Возможности установления производственной демократии в России.
4. Особенности правового статуса профсоюзных организаций: порядок их создания, реорганизации, ликвидации и деятельности.
5. Деятельность профсоюзов на международном уровне.

Семинарское занятие по теме 7

Множественность лиц на стороне работодателя: правовые проблемы.

1. Общие подходы к корпоративной множественности работодателя.
2. Конструкция корпоративных юридических лиц и ее применение в трудовом праве.
3. Современные модели работодателя в мировой практике.

4. Соотношение традиционных конструкций отечественного трудового права и современных взглядов на правосубъектность работодателя.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 8 Трудовой статус руководителя организации

1. Особенности трудового статуса руководителя организации.
2. Назначение (избрание) на должность руководителя.
3. Запрос информации о дисквалификации руководителя организации.
4. Порядок действий при заключении трудового договора с руководителем.
5. Работа руководителя по совместительству.
6. Руководитель филиала, представительства.
7. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.
8. Увольнение руководителя организации.

Семинарское занятие по теме 9 Работники государственных корпораций как особые субъекты трудовых отношений.

1. Правовой статус государственных корпораций.
2. Дифференциация правового регулирования труда работников государственных корпораций.
3. Законодательные запреты и ограничения в отношении работников государственных корпораций.
4. Обязанности работников государственных корпораций по предотвращению конфликта интересов, возникающего в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 10 Общие подходы к защите прав работников при банкротстве работодателя.

1. Способы защиты требований работников при банкротстве работодателя.
2. Нарушение прав работников на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) работодателя.
3. Защита пенсионных накоплений работников при банкротстве работодателя.
4. Конвенция МОТ от 23.06.1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя».
5. Европейская социальная хартия и защита прав работников при банкротстве организаций в России.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 11 Правопреемство в трудовых отношениях.

1. Правопреемство как комплексное явление.
2. Реорганизация юридических лиц и вопросы правопреемства в трудовых отношениях.
3. Транснациональные корпорации и вопросы правопреемства в трудовых отношениях.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Семинарское занятие по теме 12 Вопросы оплаты труда в корпоративных организациях.

1. Оплата труда: основные понятия и определения.
2. Функции заработной платы.
3. Система оплаты труда: понятие, виды.
4. Стимулирование достижения высоких результатов труда.
5. Новые подходы в регулировании оплаты труда.
6. Формы участия работников в прибылях организаций.

Задания для подготовки к занятию: изучение рекомендованной учебной и дополнительной литературы, действующего трудового, гражданского законодательства, материалов судебной практики.

Раздел 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

4.1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 1. «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы».

4.2. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

4.2.1. Магистрант, обучающийся по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция», освоивший данный курс должен обладать следующими компетенциями:

Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, проявлением нетерпимости к коррупционному поведению, уважительным отношением к праву и закону, обладанием достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1);
- способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3);

Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- в правотворческой деятельности: способность проводить квалифицированно научные исследования в области права (ПК-11);
- способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне (ПК-12);
- способность эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-15).

4.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| № | Вид компетенций | Фонд оценочных средств | Этапы формирования компетенций |
|---|--|--|---|
| 1 | Осознание социальной значимости своей будущей профессии, проявление нетерпимости к коррупционному поведению, уважительное отношение к праву и закону, обладанием достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1); | Оценка приобретенных знаний, умений, навыков осуществляется на основе результатов выполнения рефератов (п.4.4), практических заданий (п.4.5), тестирования | Минимальный уровень (41-70 баллов). В основном осознает социальную значимость своей будущей профессии, проявляет нетерпимость к коррупционному поведению, уважительно относится к праву и закону, обладает достаточным уровнем профессионального правосознания Базовый уровень (71-90 баллов). Полностью осознает социальную значимость своей будущей профессии, проявляет нетерпимость к коррупционному поведению, уважительно относится к праву и закону, обладает достаточным уровнем профессионального правосознания Продвинутый уровень (91-100) |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | баллов). Осознано демонстрирует в своем поведении и отношении к учебе социальную значимость своей будущей профессии, проявляет нетерпимость к коррупционному поведению, уважительно относится к праву и закону, обладает достаточным уровнем профессионального правосознания |
| Способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3); | Оценка приобретенных знаний, умений, навыков осуществляется на основе результатов выполнения рефератов (п.4.4 , практических заданий (п.4.5), тестирования | <p><i>Минимальный уровень (41-70 баллов).</i> Обладает частичными знаниями содержания процесса целеполагания, некоторых особенностей профессионального развития и самореализации личности. Осуществляет личностный выбор в конкретных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивает некоторые последствия принятого решения, но не готов нести за него ответственность перед собой и обществом.</p> <p><i>Базовый уровень (71-90 баллов).</i> Формулирует цели личностного и профессионального развития, исходя из тенденций развития сферы профессиональной деятельности и индивидуально-личностных особенностей, но не полностью учитывает возможные этапы профессиональной социализации. Владеет отдельными способами выявления и оценки индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, и выделяет конкретные пути самосовершенствования.</p> <p><i>Продвинутый уровень (91-100 баллов).</i> Готов и умеет формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста,</p> | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | индивидуально-личностных особенностей. Демонстрирует владение системой приемов и технологий целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению нестандартных профессиональных задач, полностью аргументируя выбор предлагаемого варианта решения. |
| Способность проводить квалифицированно научные исследования в области права (ПК-11) | Оценка приобретенных знаний, умений, навыков осуществляется на основе результатов выполнения рефератов (п.4.4), практических заданий (п.4.5), тестирования | <i>Минимальный уровень (41-70 баллов).</i> Обладает базовыми знаниями нормативных правовых актов и методов применения их в своей будущей профессии <i>Базовый уровень (71-90 баллов).</i> Обладает умением организовывать и проводить свою работу по анализу нормативных правовых актов, применять их в своей будущей профессии <i>Продвинутый уровень (91-100 баллов).</i> Владеет навыками глубинного анализа нормативных правовых актов, применения их в своей будущей профессии | |
| Способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне (ПК-12) | Оценка приобретенных знаний, умений, навыков осуществляется на основе результатов выполнения рефератов (п.4.4), практических заданий (п.4.5), тестирования | <i>Минимальный уровень (41-70 баллов).</i> Обладает знанием основных положений учебной дисциплины. Имеет представление о результатах научной деятельности в устной и письменной форме, при работе в российских и международных коллективах <i>Базовый уровень (61-80 баллов).</i> Обладает знанием и представлениями об особенностях результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных исследовательских коллективах <i>Продвинутый уровень (81-100 баллов).</i> Обладает успешным и систематическим применением навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах |
| | Способность эффективно осуществлять правовое воспитание (ПК-15). | Оценка приобретенных знаний, умений, навыков осуществляется на основе результатов выполнения рефератов (п.4.4), практических заданий (п.4.5), тестирования | <p><i>Минимальный уровень (41-70 баллов).</i> Обладает частичными знаниями содержания процесса целеполагания, некоторых особенностей профессионального развития и самореализации личности. Осуществляет личностный выбор в конкретных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивает некоторые последствия принятого решения, но не готов нести за него ответственность перед собой и обществом.</p> <p><i>Базовый уровень (71-90 баллов).</i> Формулирует цели личностного и профессионального развития, исходя из тенденций развития сферы профессиональной деятельности и индивидуально-личностных особенностей, но не полностью учитывает возможные этапы профессиональной социализации. Владеет отдельными способами выявления и оценки индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, и выделяет конкретные пути самосовершенствования.</p> <p><i>Продвинутый уровень (91-100 баллов).</i> Готов и умеет формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей. Демонстрирует владение системой приемов и технологий целеполагания и оценки результатов деятельности по решению нестандартных</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | профессиональных задач, полностью аргументируя выбор предлагаемого варианта решения. |
|--|--|--|--|

4.4. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика рефератов и презентаций по темам дисциплины

1. Право на труд и формы его реализации.
2. Отграничение трудовых отношений от гражданско-правовых.
3. Нетипичные формы занятости: расширение круга общественных отношений, регулируемых законодательством о труде.
4. Субъекты трудового права: понятие и виды.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Работодатель как субъект трудового права.
7. Участие работников в управлении организацией: проблемы правового регулирования.
8. Правовое положение профессиональных союзов.
9. Понятие и значение локальных нормативных актов организации в регулировании трудовых отношений.
10. Корпоративные акты как разновидность локальных актов.
11. Правовая природа актов работодателя в сфере управления трудом.
12. Современные подходы к определению систем оплаты труда в корпоративных организациях.
13. Коммерческая тайна в трудовых отношениях.
14. Понятие и содержание трудового договора.
15. Особенности трудового договора с руководителем организации.
16. Особенности правового регулирования труда работников государственных корпораций.
17. Законодательные запреты и ограничения в отношении работников государственных корпораций.
18. Множественность лиц на стороне работодателя: правовые проблемы.
19. Защита прав работников при банкротстве работодателя.
20. Правопреемство в трудовых правоотношениях: национальный и международный аспекты.

4.5. Практические задания

Задания теоретико-прикладного характера

Задание 1.

Проведите анализ различных подходов к определению предмета и метода трудового права в сравнении с другими отраслями права. Результаты оформите в виде таблицы.

| Критерии отличия | Трудовое право | Гражданское право | Административное право | Иные отрасли |
|------------------|----------------|-------------------|------------------------|--------------|
| Предмет | | | | |
| Метод | | | | |
| Иные особенности | | | | |

Задание 2.

Меликов обратился с иском к акционерному обществу «Звезда» о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу, об увольнении по сокращению штатов, а также о взыскании заработной платы. Из представленных доказательств следовало, что Меликов являлся акционером АО «Звезда». Трудового договора с ним заключено не было. В процессе судебного разбирательства были установлены следующие факты:

истец был фактически допущен к работе, имел пропуск работника, выполнял поручения вице-президента акционерного общества, ему выплачивались деньги в течение двух календарных месяцев. Вице-президент акционерного общества заявил в суде, что Меликов выполнял поручения президента как акционер, за что получил соответствующее вознаграждение, а потому признавать соответствующие отношения трудовыми – оснований нет.

Сформулируйте позицию суда по данному делу и аргументируйте ее.

Задание 3.

Зиновьев обратился в суд с иском к ООО «Энергия» об установлении факта трудовых отношений по должности инженера на объекте производства строительно-монтажных работ, а также о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате и выходного пособия в связи с сокращением штата работников организации, компенсации морального вреда, расходов на оплату представителя.

Судом было установлено, что Зиновьев был допущен к выполнению обязанностей в должности инженера и проработал в течение 6 месяцев. Установив факт трудовых отношений, суд взыскал с истца невыплаченную за 6 месяцев работы заработную плату, компенсацию морального вреда, расходы на оплату представителя, однако в выплате выходного пособия по ч. 1 ст. 178 ТК РФ Зиновьеву было отказано. Обоснуйте позицию суда.

Задание 4.

Решите задачу:

В отделе кадров одной организации при приеме Мироновой на должность экономиста от нее потребовали следующие документы: а) паспорт; б) трудовую книжку; в) диплом об окончании вуза; г) справку о состоянии здоровья; д) характеристику с прежнего места работы.

Вопросы для групповой дискуссии (дискуссия проводится в устной форме среди магистрантов, присутствующих на семинарском занятии: магистранты готовят конспект ответов для личного использования, не для проверки преподавателем):

1. Правомерны ли требования отдела кадров?
2. Какие документы предоставляются при приеме на работу?

Ответ следует обосновать ссылками на соответствующие нормативные акты.

Задание 5.

Представьте, что вы генеральный директор акционерного общества. Вам необходимо усилить юридический отдел вашего общества в связи с рядом обстоятельств: увеличение объема работ с договорами, а также увеличение исковой работы.

Рассмотрите и оцените различные варианты решения данного вопроса:

- приглашение на работу дипломированного юриста, не имеющего опыта работы;
- заключение договора с юридической фирмой об оказании необходимых обществу услуг;
- сотрудничество с адвокатами, занимающимися частной практикой.

Задание 6.

Студент пятого курса Волков, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия менеджмента и права», обращался в различные организации с целью поиска работы по своей будущей специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости населения с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу.

Какое решение должен принять центр занятости.

Задание 7.

Собрание акционеров АО «Лакокрасочный завод» приняло решение об изменении порядка выплаты дивидендов по акциям: дивиденды акционерам-работникам должны выплачиваться в повышенном размере, увеличенном на сумму вознаграждения по итогам работы за год. Руководитель юридического отдела АО должен дать правовую оценку данному решению. Какое заключение Вы бы дали по данному вопросу. Аргументируйте свою позицию.

Задание 8.

В газете опубликовано объявление о приеме на работу: «Требуется помощник руководителя. Женский пол, приятная внешность, возраст до 25 лет, отсутствие вредных привычек, владение навыками работы на компьютере, знание двух иностранных языков (английский, немецкий). Обязательно наличие гражданства РФ, высшего образования. Также необходимо представить рекомендации с предыдущего места работы, справку о доходах».

Подготовьте юридическое заключение по содержанию данного объявления.

Задание 9.

Публичное акционерное общество «Флай-ин-тайм – национальные авиалинии» разработало и утвердило локальный нормативный акт, содержащий требования к членам кабинных экипажей авиакомпании. В соответствии с данными требованиями

женщины, работающие на международных рейсах должны носить одежду размера 42-48, мужчины – до 54 размера. С точки зрения авиакомпании, лишний вес может создать проблемы при использовании плавсредств, а также влияет на увеличение затрат на авиационное топливо с расчетом на единицу веса бортпроводника. Требования к экипажам внутренних рейсов остались прежними. Работников, не соответствовавших утвержденным требованиям, работодатель стал переводить на внутренние рейсы.

Стюардессы, чей размер одежды превышает установленные работодателем стандарты, обратились с иском о нарушении своих трудовых прав, а также о дискриминации со стороны работодателя. Обоснуйте позицию истцов.

Задание 10.

Сборочное производство автомобилей-иномарок в Российской Федерации приняло Положение о персонале. В числе прочих данное Положение содержало следующие требования:

- все, принимаемые на работу граждане Российской Федерации заключают с работодателем срочные трудовые договоры, срок которых зависит от занимаемой должности: инженерно-технические работники – один год, рабочие и обслуживающий персонал – до 6 месяцев. Испытание при приеме на работу не может превышать 2 месяцев;

- в конце срока действия трудового договора проводится аттестация, по результатам которой принимается решение о прекращении трудового договора и заключении нового на аналогичный срок, заключении трудового договора на неопределенный срок или о прекращении трудового договора;

- каждый работник обязан повышать свою квалификацию без отрыва от производства;

- поведение работников на территории предприятия должно соответствовать Кодексу корпоративной этики, действующему для всех предприятий работодателя независимо от их местонахождения;

- вхождение работников в профсоюз не приветствуется.

Оцените указанные положения с точки зрения соответствия их принципам российского трудового права.

Задание 11.

Дискуссия на тему «Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда: теоретические и практические подходы».

Задание 12.

Составьте проект положения об оплате труда в Акционерном обществе «Федеральная корпорация развития государственно-частного партнерства».

Комплект тестовых заданий для текущего контроля по дисциплине «Актуальные вопросы трудового права в корпорациях»

1. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- г) трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда;
- д) отношения по выплате пенсий.

2. Субъектами трудовых отношений являются:

- а) граждане РФ, иностранные граждане, лица без гражданства;
- б) юридические и физические лица;
- в) работники и работодатели;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

3. Выберите правильное определение трудового договора:

- а) договор, в соответствии с которым одна сторона обязуется выполнить по заданию другой стороны определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его;
- б) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
- в) договор, в соответствии с которым исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

4. Предметом трудового договора является:

- а) заработная плата;
- б) результат работы;
- в) живой труд;

- г) средства производства;
- д) прибыль.

5. Метод трудового права можно охарактеризовать как:

- а) императивный;
- б) диспозитивный;
- в) комплексный (императивно-диспозитивный);
- г) рекомендательный;
- д) доверительный.

6. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) только на неопределенный срок;
- б) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- в) сроком до 10 лет,
- г) сроком до 5 лет.

7. Какие из перечисленных ниже форм трудовой занятости можно отнести к нетипичным:

- а) работа по гражданско-правовым договорам;
- б) деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей;
- в) дистанционный труд;
- г) заемный труд;
- д) работа через интернет-платформы.

8. Социальное партнерство в сфере труда – это:

- а) Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости, а также органы местного самоуправления;
- б) работник, работодатель и посредник (например, частное агентство занятости);
- в) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;

- в) представители Федеральной службы по труду и занятости;
- г) территориальные организации профессиональных союзов;
- д) первичные профсоюзные организации и иные представители, избираемые работниками.

10. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

- а) трудовой договор;
- б) личное дело;
- в) трудовая книжка;
- г) автобиография;
- д) локальный нормативный акт организации о распределения акций и дивидендов работников акционерных обществ.

11. Юридическое лицо становится стороной трудовых отношений с момента:

- а) государственной регистрации;
- б) возникновения гражданской правосубъектности;
- г) заключения трудового договора с работником;
- д) принятия устава.

12. Правоспособность профсоюза как юридического лица возникает с момента:

- а) государственной разрешительной регистрации;
- б) государственной уведомительной регистрации;
- в) включения в реестр профессиональных объединений;
- г) утверждения Устава;
- д) уплаты регистрационного сбора.

13. Выберите основные формы участия работников в управлении организацией, обозначенные в ТК РФ:

- а) участие в общем собрании акционеров;
- б) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- в) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- г) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- д) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

е) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

ж) участие в разработке и принятии коллективных договоров.

14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, – это:

а) акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, содержащие нормы трудового права, в случаях, установленных законом, требующие учета мнения представительного органа работников;

б) акты, органов местного самоуправления, принимаемые в установленном порядке и регулирующие деятельность государственных органов по трудоустройству либо режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и др.

в) все внутренние документы юридического лица.

15. Могут ли в акционерном обществе применяться положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством?

а) могут, если эти положения утверждены с учетом мнения представительного органа работников;

б) нет, не могут;

в) могут применяться, если эти положения утверждены внутренними документами общества, отнесенными к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

16. Что предполагает множественность лиц на стороне работодателя?

а) множественность лиц на стороне работодателя предполагает, что в отношениях с работником в качестве работодателя могут выступать иные лица, нежели то лицо, с которым формально работник заключил трудовой договор, что обусловлено наличием связи между юридическими лицами, входящими в одну группу.

б) множественность лиц на стороне работодателя предполагает, что трудовой договор от имени юридического лица подписывает его руководитель, а оформляет кадровая служба.

в) множественность лиц на стороне работодателя предполагает, что работник трудится по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося его работодателем.

17. Срок испытания для руководителей организаций не может превышать:

а) не устанавливается вообще;

б) трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом;

в) шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом;

г) одного года, если иное не установлено федеральным законом.

18. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:

- а) со всеми работниками организации не позднее двух месяцев с момента возникновения у него права собственности;
- б) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности;
- в) ни с кем из работников организации.

19. Обязан ли новый собственник в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации выплатить указанным работникам компенсацию?

- а) обязан в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;
- б) обязан, если это предусмотрено локальными нормативными актами организации или трудовыми договорами с указанными работниками;
- в) не обязан.

20. Обязан ли работодатель производить доплату заместителю руководителя за исполнение обязанностей руководителя во время нахождения последнего в ежегодном оплачиваемом отпуске?

- а) Доплата не производится, если обязанность замещения руководителя в период его отсутствия предусмотрена в трудовом договоре (должностной инструкции) заместителя.
- б) Работодатель должен произвести доплату за исполнение обязанностей отсутствующего работника в связи с его замещением.
- в) При заключении с заместителем руководителя трудового договора, в котором указано на исполнение обязанностей руководителя в связи с его замещением в периоды отсутствия последнего, целесообразно оговорить размер доплаты за такую работу (например, в процентном отношении к окладу замещаемого работника).

21. Разрешено ли работнику государственной корпорации участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации?

- а) запрещено;
- б) разрешено;
- в) запрещено, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации.

22. Обязан ли работник государственной корпорации представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера?

- а) только в тех случаях, если он занимает должности руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера;
- б) обязан представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;
- в) не обязан.

23. Понятие «конфликт интересов» в отношении работников государственных корпораций при исполнении ими трудовых обязанностей содержится:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Федеральном законе от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- в) данное понятие законодательно не определено.

24. Требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий в случае банкротства работодателя в Российской Федерации:

- а) удовлетворяются в первую очередь;
- б) удовлетворяются во вторую очередь;
- в) удовлетворяются в последнюю очередь в порядке календарной очередности.

Оценочные средства для аттестации по итогам освоения дисциплины

В соответствии с учебным планом Института промежуточная аттестация по данной дисциплине проводится в форме экзамена

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Труд: его значение в общественном развитии и жизни человека.
2. Признаки труда, регулируемого трудовым правом.
3. Трудовые отношения и трудовые правоотношения. Признаки и элементы трудового правоотношения, обусловленные природой неединоличного труда.
4. Отграничение трудовых от гражданско-правовых отношений.
5. Понятие предмета трудового права.
6. Метод трудового права: сочетание частно-правового и публично-правового регулирования.
7. Нетипичные формы занятости: расширение круга общественных отношений, регулируемых законодательством о труде.
8. Эффективность законодательства о дистанционном труде.
9. Разграничение надомного и дистанционного труда.
10. Работа на основе интернет-платформ, заемный труд: проблемы отраслевой принадлежности нетипичных форм занятости.
11. Понятие и значение трудового договора как центрального института трудового права. Виды трудовых договоров.

12. Содержание трудового договора.
13. Заключение, изменение, прекращение трудового договора.
14. Работодатель как сторона трудового договора. Виды работодателей.
15. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях.
16. Работник как сторона трудового правоотношения. Условия трудовой правосубъектности работника.
17. Основные права и обязанности работника.
18. Нормы, принимаемые корпоративными организациями, – локальные или корпоративные: основные подходы к определению терминов.
19. Корпоративные нормативные акты как вид локальных актов.
20. Исторические этапы формирования взглядов о корпоративных нормах.
21. Корпоративные нормы в сфере трудовых отношений.
22. Признаки и виды корпоративных норм. Соотношение законодательных и корпоративных норм в трудовых отношениях.
23. Социальное партнерство в сфере труда.
24. Профсоюз как субъект трудового права.
25. Содержание и особенности правосубъектности профсоюзов в Российской Федерации. Гражданско-правовой статус профсоюзов.
26. Право работников на участие в управлении организацией.
27. Общие подходы к корпоративной множественности работодателя.
28. Конструкция корпоративных юридических лиц и ее применение в трудовом праве. Современные модели работодателя в мировой практике. Соотношение традиционных конструкций трудового права и современных взглядов на правосубъектность работодателя.
29. Особенности трудового статуса руководителя организации.
30. Назначение (избрание) на должность руководителя. Запрос информации о дисквалификации руководителя организации.
31. Порядок действий при заключении трудового договора с руководителем. Работа руководителя по совместительству.
32. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.
33. Увольнение руководителя организации.
34. Правовой статус государственных корпораций. Дифференциация правового регулирования труда работников государственных корпораций.
35. Законодательные запреты и ограничения в отношении работников государственных корпораций.
36. Обязанности работников государственных корпораций по предотвращению конфликта интересов, возникающего в связи с исполнением трудовых обязанностей.
37. Способы защиты требований работников при банкротстве работодателя. Защита пенсионных накоплений работников при банкротстве работодателя.
38. Международные акты о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя.
39. Правопреемство в трудовых правоотношениях.
40. Транснациональные корпорации и вопросы правопреемства в трудовых отношениях.

Раздел 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации для магистрантов

Основными видами аудиторной работы магистрантов являются: лекции и семинарские занятия. Магистранты не имеют права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае они могут быть не допущены к экзамену. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации к самостоятельной работе. Обязанность магистрантов - внимательно слушать и конспектировать лекционный материал; в конспекте рекомендуется оставлять поля для последующей самостоятельной работы над темой. Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных разделов (тем) учебной дисциплины. Они служат для контроля преподавателем подготовленности магистрантов; закрепления изученного материала; развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений по правовым темам; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений. Семинар предполагает свободный дискуссионный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушивается доклад магистранта. Обсуждение доклада совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Рефераты, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения намеченных вопросов и объявляет оценки выступавшим магистрантам. В целях контроля подготовленности магистрантов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей по предложенной тематике преподаватель в ходе семинарских занятий может проводить контрольные работы. В процессе подготовки к семинару магистранты могут воспользоваться консультациями преподавателя. Примерная тематика докладов, сообщений, вопросов для обсуждения приведена в настоящих рекомендациях. Кроме указанных тем магистранты могут, по согласованию с преподавателем, избирать и другие, инициативные темы. Семинары могут проводиться в форме учебных конференций. Конференция включает в себя выступления магистрантов с заранее подготовленными докладами на оригинальную правовую и методическую тематику. Основу докладов, как правило, составляет содержание подготовленных магистрантами рефератов. Результаты контроля качества учебной работы магистрантов преподаватель может оценивать, выставляя текущие оценки в рабочий журнал. Магистрант имеет право ознакомиться с выставленными ему оценками.

Магистранты, как правило, участвуют в подготовке рефератов.

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

Подготовка реферата – вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга правовых первоисточников, монографий, статей; обобщение личных наблюдений. Работа над рефератом активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять правовые знания на практике при анализе актуальных социальных и правовых проблем.

В процессе работы над рефератом магистранты могут воспользоваться консультациями преподавателя. Примерная тематика рефератов приведена в настоящих методических рекомендациях. Кроме указанных тем, магистранты могут, по согласованию с преподавателем, выполнять рефераты и на другие, инициативные темы.

Основной вид работы магистранта – самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку докладов, сообщений, выступлений на семинарских занятиях, написание рефератов, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей магистрантов. Время и место самостоятельной работы (аудитории, библиотеки) выбираются магистрантами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения Программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям, навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании темы, необходимо изучить материал с помощью учебника и иной методической литературы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела, включенных в него тем.

Изучение дисциплины заканчивается зачетом, проводимым по всему ее содержанию. Форма зачета может быть различной: выставление итоговой оценки накоплением с учетом текущих оценок; собеседование по всему курсу; ответ по билету; защита реферата по оригинальной правовой проблематике.

К зачету допускаются магистранты, систематически работавшие над дисциплиной в семестре; показавшие положительные знания по вопросам, выносившимся на семинарские занятия.

Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам, представленным в данном УМК. Тщательно изучите формулировку каждого вопроса, поймите его существо. В соответствии со смыслом вопроса, составьте план ответа.

Обычно план ответа включает в себя:

- показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;
- нормативные и доктринальные источники;
- определение сущности рассматриваемого предмета;
- основные элементы содержания и структура предмета рассмотрения;
- факторы, логика и перспективы эволюции предмета;
- показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности юриста.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники, характерные цитаты. Отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе учебного сбора, вопросы, ответы на которые следует уточнить с помощью преподавателя.

Раздел 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. (Переиздание 1948 г.).

2. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ, 2016.
3. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М.: КОНТРАКТ, 2016.
4. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2016.
5. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005.
6. Курс российского трудового права. Т.1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова СПб., 1996.
7. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / С.А. Егоров, А.С. Игнатенко, А.Б. Козырева и др.; под ред. Н.Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016.
8. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егшина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015.
9. Права работодателей в трудовых отношениях. Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: ИЗиСП, Эксмо, 2009.
10. Право и экономическая деятельность: современные вызовы: монография / Е.Г. Азарова, А.А. Аюрова, М.К. Белобабченко и др.; отв. ред. А.В. Габов. М.: ИЗиСП, Статут, 2015.
11. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
12. Текутьев Д.И. Правовой механизм повышения эффективности деятельности членов органов управления корпорации. М.: Статут, 2017.
13. Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М. 2010.
14. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М., 2005.
15. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Изд-во Ивановского ун-та, 2004.

Дополнительная литература

1. Андреев В.К. Корпорация как самостоятельный субъект права // Гражданское право. 2015. № 1. С. 7 - 13.
2. Анисимова Л.В. Нарушение прав работников на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) работодателя // Омбудсмен. 2012. № 2.
3. Болдырев В.А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) // Вестник арбитражной практики. 2015. № 5. С. 12 – 23.
4. Веселков Е., Нечаев А. Правопреемство в трудовых правоотношениях // ЭЖ-Юрист. 2012. № 47. С. 10.
5. Власова А.С. Внутренние документы, регулирующие корпоративные отношения, в системе внутренних актов юридического лица // Право и экономика. 2015. № 5. С. 45 – 52.

6. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55 – 65.
7. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 62 – 78.
8. Зайцева О.В. Юридическое лицо как субъект трудового права // Российское правосудие. 2008. № 8. С. 43-47.
9. Коршунова Т.Ю. Прекращение трудового договора с руководителем организации // Трудовые споры. 2006. № 4. С.3 – 11.
10. Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 3-7.
11. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1.
12. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. – 3. С. 100 – 108.
13. Носов Д.В., Шуралева С.В. Транснациональные корпорации и вопросы правопреемства в трудовых отношениях // Трудовое право. 2010. № 4. С. 67 – 72.
14. Осипенко О.В. Управление акционерным обществом в условиях реформы корпоративного права. М.: Статут, 2016.
15. Петров А.Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. 2010. № 7. С. 24 – 28.
16. Сойфер В.Г. Производственный совет работников организации как субъект трудового права // Законодательство и экономика. 2012. № 9. С. 37 – 45.
17. Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 11. С. 4 – 10.
18. Чиканова Л.А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 45 – 52.

Раздел 7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

Справочно-правовые системы:

1. «КонсультантПлюс»;
2. «Гарант»;
3. Электронный ресурс компании THOMSON REUTERS SCIENTIFIC LLC.

Отечественные и зарубежные ресурсы:

4. Историческая библиотека <http://www.hist.msu.ru/ER/>
5. Российская научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elbib.ru>;
6. Российская государственная библиотека <http://rsi.ru>;
7. Российская Академия Наук <http://www-sbras.nsc.ru/win/elbib/>;
8. Журнал «Государство и право» -<http://www.igpran.ru/rus/magazine/index.htm>;
9. Образовательный портал AUDITORIUM <http://www.auditorium.ru/>;
10. «Журнал Российского права» <http://www.izak.ru/list/zhurnal-rossijskogo-prava-81>.
11. «Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения»

<http://www.izak.ru/list/zhurnal-zarubezhnogo-zakonodatelstva-i-sravnitel-nogo-pravovedeniya-87>.

Электронно-библиотечные системы:

10. Электронно-библиотечная система «Книгофонд».
13. Электронно-библиотечная система «IQlib»;
14. Электронно-библиотечная система «IPRbooks».

Раздел 8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- справочно-поисковая система «КонсультантПлюс»;
- справочно-поисковая система «Гарант»;
- Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ»;

Раздел 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Методические материалы:

1. Тематический план учебной дисциплины.
2. Презентации лекций.
3. Темы презентаций.
4. Методические рекомендации по подготовке презентации.
5. Методические указания для магистрантов.
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.
7. Перечень вопросов к экзамену.
8. Библиотечный фонд.
9. Фонд оценочных средств.

Используемое оборудование:

1. Интерактивная смарт-доска.
2. Компьютер.
3. Проектор.
4. Экран.
5. Телевизор