

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/236800>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Гражданское право

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО И ДПО НОРМАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 7

1.1 Понятие трудового договора и его существенные условия 7

1.2 Права и обязанности сторон, участвующих в организации и реализации образовательного процесса 11

1.3 Нормативно-правовые основы педагогической деятельности 26

1.4 Юридическая ответственность работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность 31

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВООТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ МЕЖДУ ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ СПО И ДПО НА ОСНОВЕ ДОГОВОРОВ ГПХ 43

2.1 Понятие договора гражданско-правового характера и его существенные условия 43

2.2 Особенности использования договоров ГПХ в сфере СПО и ДПО 48

2.3 Проблемы использования договоров ГПХ в сфере СПО и ДПО 52

2.4 Направления совершенствования правового регулирования правоотношений в сфере СПО и ДПО на основе договоров ГПХ 58

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 63

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 68

ПРИЛОЖЕНИЯ 75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обосновывается тем, что в настоящее время в условиях модернизации системы российского образования возникают различного рода проблемы связанные с регулированием отношений возникающих между работниками образовательных учреждений и администрацией. Особенно эти проблемы ярко проявляются в системе ДПО и СПО, потому что существуют законодательно установленные ограничения при приеме на работу педагогических работников по трудовому договору и при приеме по гражданско-правовому договору. Эти ограничения значительно суживают использование права граждан на работу в системе ДПО и СПО. Дело в том, что правовые отношения между работниками и администрацией этих учреждений возникают как на основе норм трудового законодательства, так и на основе норм Гражданского кодекса. Какая из этих форм взаимоотношений является более оптимальной и более гарантирующей права работников остается вопросом дискуссионным и именно поэтому мы выбрали данную тему, чтобы более подробно в ней разобраться.

Цель написания данной выпускной квалификационной работы – раскрыть особенности регулирования деятельности работников учреждений среднего и дополнительного профессионального образования при заключении трудового и гражданско-правового договора.

Для достижения указанной цели в ходе исследования необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие трудового договора и его существенные условия;
- раскрыть понятие договора гражданско-правового характера и его существенные условия;
- охарактеризовать права и обязанности сторон, участвующих в организации и реализации образовательного процесса;
- изучить нормативно-правовые основы педагогической деятельности;
- проанализировать юридическую ответственность работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- выявить особенности использования договоров ГПХ в сфере СПО и ДПО;
- охарактеризовать проблемы использования договоров ГПХ в сфере СПО и ДПО;
- определить направления совершенствования правового регулирования правоотношений в сфере СПО и

ДПО на основе договоров ГПХ.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся при заключении трудового и гражданско-правового договора в организациях СПО и ДПО.

Предметом исследования являются следующие элементы:

- отечественные научные взгляды, идеи, концепции относительно правовой природы заключения трудового и гражданско-правового договора в организациях СПО и ДПО;
- правовые нормы, регулирующие трудовые отношения и использование договоров ГПХ в сфере СПО и ДПО;
- проблемы и направления совершенствования правового регулирования правоотношений в сфере СПО и ДПО на основе договоров ГПХ и норм трудового законодательства.

Источниковая база ВКР. В ходе работы были проанализированы и использованы нормативно-правовые акты, нормативно-методические документы и документы по стандартизации, регулирующие отношения по заключению трудового и гражданско-правового договора в организациях СПО и ДПО; научная литература и периодические издания, включая интернет-издания и электронные материалы, а также судебная практика. Степень изученности проблемы. В целом, вопросам регулирования деятельности работников учреждений среднего и дополнительного профессионального образования при заключении трудового и гражданско-правового договора посвящено не слишком много литературы. Однако существует достаточное количество материала по вопросам заключения трудового и гражданско-правового договора. Это – учебные пособия таких авторов, как В.А.Кудряев, М.В.Кирсанова, Ю.М.Аксёнов, В.А.Спивак, Е.А.Лопатникова. Следует отметить, что в учебных пособиях даются теоретические основы заключения трудового и гражданско-правового договора, но не анализируется специфика использования в организациях СПО и ДПО.

Новизной данной ВКР является то, что методология заключения трудового и гражданско-правового договора в организациях СПО и ДПО только-только начинает складываться. Важной частью данной тематики, что нашло отражение в ВКР, становится определение направлений совершенствования правового регулирования правоотношений в сфере СПО и ДПО на основе договоров ГПХ.

Практическая значимость исследования определяется его ориентацией на решение актуальных проблем правового регулирования общественных отношений в сфере СПО и ДПО на основе договоров ГПХ, конкретизированная в программе курсов повышения квалификации.

Методологическую базу исследования составили современные правовые учения и методология научного познания. Были использованы общенаучные методы системного анализа, обобщение нормативных правовых актов, диалектический подход к рассмотрению изучаемых проблем.

Структура данной работы состоит из введения, трех глав и восьми параграфов, заключения, списка использованной литературы и источников. Список литературы и источников включает 42 наименований.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО И ДПО НОРМАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1 Понятие трудового договора и его существенные условия

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником. Таким образом, сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Как юридический факт, трудовой договор обладает той особенностью, что он определяет содержание трудовых правоотношений, которые как правило зависят от условий, о которых стороны договорились при его заключении.

Обязательные (существенные) условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ):

- реквизиты сторон,
- место работы работника (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения),
- обязанность работодателя предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции,
- обязанность работодателя обеспечить сотруднику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором,
- обязанность работодателя в полном размере выплачивать работнику заработную плату, указанную в трудовом договоре,
- обязанность работника лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию с

указанием должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы,

– обязанность работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя – это локальный нормативный акт, который регламентирует порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, поощрения и взыскания (ст. 189 ТК). Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, например, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ ;

– дата начала работы, срок действия трудового договора;

– условия труда на рабочем месте, в том числе условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) .

Верховный Суд РФ указал, что место работы – это расположенная в населенном пункте конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение.

В случае расположения основной организации, ее структурного подразделения в другой местности, исходя из части второй ст. 57 ТК РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению. Например, в целях применения льгот работникам под местом расположения организации следует понимать не только местонахождение ее основного офиса, но и все районы, в которых находятся филиалы, представительства и другие обособленные структурные подразделения организации .

В то же время, в другом случае Верховный Суд РФ, принял неоднозначное решение.

Так, ВС РФ признал, что начало и окончание работы могут назначаться в пределах обслуживаемого участка вне постоянного пункта сбора (постоянного места работы), о чём работнику должно быть сообщено не позднее окончания предыдущего рабочего дня (смены). Если участок находится за 390 км, то суд все равно считает это местом работы, и если работник откажется туда приезжать и уезжать ежедневно, то его могут уволить за прогул .

Особенно актуальным данный вопрос возникает в связи с пандемией, поэтому можно работать дистанционно, вне рабочего места. Дистанционной работой, в соответствии со ст. 312.2 ТК РФ, признаётся выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя (его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» .

Есть два вида трудовых договоров: срочный и на неопределенный срок:

– если даты окончания нет, то трудовой договор заключен на неопределенный срок, то есть бессрочный;

– если есть срок окончания – договор срочный .

Срочный трудовой договор – это договор, заключаемый на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами .

Если работа сотрудника постоянно будет связана с разъездами, оговорка о разъездном характере работы является обязательным условием трудового договора (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Профессии с разъездным характером работы: директор филиала, строитель, курьер, страховой агент, торговый агент, торговый представитель, водитель .

Включать в трудовой договор условие о командировках сотрудника не обязательно. Командировкой признается поездка сотрудника по распоряжению организации на определенный срок вне места постоянной работы (ст. 166 ТК) .

Разъездной характер носят работы, при которых:

– исполнение основных (ключевых) обязанностей работника требует разъездов;

– значительный объем рабочего времени работник фактически проводит за пределами территории работодателя, исполняя обязанности в пределах такого времени.

В коллективном договоре и локальном нормативном акте работодателю предстоит определить перечень должностей (профессий) с разъездным характером работы (ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ). Кроме того, в трудовом договоре следует закрепить обслуживаемую территорию. Именно в ее границах работник с разъездным характером работы будет совершать служебные поездки.

Подвижной характер работы характеризуется мобильностью рабочего места, перемещаемого в пространстве. При подвижном характере работы рабочее место работника перемещается, но трудовая

функция выполняется не в пути, а на различных отрезках пространства. В этих случаях поездки сотрудников командировками не признаются. Это следует из положений статьи 168.1 и ч. 1 ст. 166 ТК.

1.2 Права и обязанности сторон, участвующих в организации и реализации образовательного процесса
В Российской Федерации научным работником (исследователем) согласно Федеральному закону от 23 августа 1996 года «О науке и государственной научно-технической политике» признается гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной или научно-технической деятельностью. Трудовой договор о педагогической деятельности может быть заключен с лицами, имеющими образовательный ценз, который определяется положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации. В частности, утверждены Типовые положения:

- Об образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставленных без попечения родителей (утверждено постановлением Правительства РФ от 1 июля 1995 г. N 676);
- Об образовательных учреждениях среднего профессионального образования (утверждено постановлением Правительства от 18 июля 2008 г. № 543).

В обычных трудовых отношениях данным юридическим фактом является трудовой договор, который регулирует порядок взаимоотношений между работником и работодателем. Однако трудовые отношения могут возникать вследствие наступления других фактических обстоятельств. Так, статья 16 ТК перечисляет юридические факты, которые признаются основанием для наступления трудовых правоотношений, одним из которых является избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

По наиболее социально чувствительным спорам, например трудовым, граждане в 2021 году выигрывают большую часть процессов. Суды удовлетворили 96% исков о взыскании зарплаты и 53% споров о восстановлении на работе, а в 2020-м работникам удалось «отменить» увольнение лишь в 44% дел. Всего за год рассмотрено споров по делам о восстановлении на работе (службе) 2077, удовлетворено 851, отказано 1226, около 83 млн. руб. взыскано. Поэтому, социальная значимость рассматриваемых трудовых споров, возможные негативные последствия решения суда на судьбе гражданина позволяют сделать вывод об их актуальности для научного анализа.

В Приказе Минобрнауки РФ от 02 сентября 2015 года № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» раскрывает конкурс как оценку профессионального уровня претендента на должность, его достижений и соответствия другим требованиям, которую устанавливает каждая организация самостоятельно. Эти требования должны содержаться в специально утвержденном в каждой организации положении, регламентирующее порядок конкурса и требования к каждой из должностей.

Таким образом, в Трудовом кодексе предусмотрен специальный порядок заключения трудового договора с научными работниками: обязательный конкурс отбор может не проводиться лишь в отдельных, предусмотренных законом случаях. Данный порядок служит гарантом справедливого назначения действительно подходящего человека на должность научного работника, поскольку конкурентная основа через призму соотношения баллов за всю научную деятельность претендентов дает действительные основания полагать, что научным работником может быть лишь лучший из лучших кандидатов, что будет служить активному развитию науки.

Права работников, участвующих в организации и реализации образовательного процесса:

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени определена постановлением

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 01.02.2022.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон №197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
3. Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации: Федеральный закон №51-ФЗ от 30 ноября 1994 г. // Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32 ст. 3301

4. Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации: Федеральный закон №14-ФЗ от 26 января 1996 г. // Собрание законодательства РФ. 26.01.1996. № ст. 410
5. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон № 149-ФЗ от 27.07.2006 г. // Российская газета. 29.07.2006. № 165.
6. О координации деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью: Указ Президента РФ № 567 от 18 апреля 1996 г. // Собрание законодательства РФ. 22.04.1996 г. № 17. Ст. 1958.
7. О федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы: Постановление Правительства Российской Федерации № 803 от 23 декабря 2005 г. // Собрание законодательства РФ. 09.01.2006. № 2. Ст. 186.
8. Об утверждении Порядка создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере образования: Приказ Министерства образования и науки РФ № 218 от 23 июня 2009 г. // Российская газета. 20 августа 2009. №154.
9. Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта): Постановление Минтруда России №135 от 14 июля 1993 г.

Литература

10. Брусникина, А. Б. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой / А. Б. Брусникина // Бухгалтерский учет. – 2015. – № 7. – С. 125-129.
11. Демин, А. Б. Виды трудовых договоров (в том числе срочный трудовой договор) / А. Б. Демин // Полиграфист. В помощь руководителю и главному бухгалтеру. – 2005. – № 19. – С. 45-68.
12. Джигоев, В. Критерии разграничения трудового договора и договора подряда в целях регулирования трудовых правоотношений / В. Джигоев // Вопросы трудового права. – 2012. – № 10. – С. 24-29.
13. Ершова Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : Москва, 1998. – С. 148.
14. Каменец, Е. А. Общая характеристика трудового договора / Е. А. Каменец // Организационно-правовое обеспечение механизма хозяйствования в сфере агробизнеса : сборник научных статей XV Международной научно-практической конференции студентов и учащихся, проведенной в рамках ежегодного мероприятия «Дни студенческой науки» факультета бизнеса и права УО БГСХА, Горки, 22-25 мая 2018 года. – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2019. – С. 86-88.
15. Кожевникова, Е. И. К вопросу о заключении трудового договора с научными работниками / Е. И. Кожевникова, И. П. Чиранова // Огарёв-Online. – 2019. – № 16(137). – С. 3.
16. Кузнецова Л.Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : Барнаул, 2004. – 188 с.
17. Куприянова, В. А. Правовые риски, способы защиты и возможности заключения договоров гражданско-правового характера в сфере труда / В. А. Куприянова // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации : сборник статей XV Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 декабря 2018 года / Ответственный редактор Г.Ю. Гуляев. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 76-82.
18. Мазур, О. Г. Современные тенденции правового регулирования обязательных условий в содержании трудового договора / О. Г. Мазур // Проблемы права: теория и практика. – 2019. – № 45. – С. 63-71.
19. Макушина, А. А. Проблемы переквалификации гражданско-правового договора с индивидуальным предпринимателем в трудовой договор / А. А. Макушина // Наука и технологии: стратегия развития : сборник научных трудов. – Ростов-на-Дону : ООО "Интерплэй", 2019. – С. 187-190.
20. Новиков, Е. А. Как избежать ошибок, заключая трудовой договор / Е. А. Новиков // Право и экономика. – 2006. – № 2. – С. 88-91.
21. Нутрихина, Т. В. Законодательные требования к форме трудового договора в России / Т. В. Нутрихина // Актуальные проблемы права. – 2012. – № 1. – С. 138-145.
22. Пинигин, В. А. Особенности заключения трудовых и гражданско-правовых договоров с педагогическими работниками / В. А. Пинигин // Актуальные вопросы цивилистики : материалы региональной научно-практической конференции, Улан-Удэ, 11 мая 2018 года / Научный редактор Е. А. Мурзина. – Улан-Удэ: Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова, 2018. – С. 77-83.
23. Поварова Е. С. Дистанционная, надомная работа и работа по договорам гражданско-правового характера: отличительные признаки // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Сер.: Экономика и управление. 2019. № 1 (41). С. 82-89.
24. Рахимкулова, Ю. В. Принципиальные отличия трудового договора от гражданско-правового договора в

сфере трудовых отношений / Ю. В. Рахимкулова // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. – 2008. – № 5(10). – С. 36-37.

25. Рихтер, П. Н. Заключение трудового договора с отдельными категориями работников / П. Н. Рихтер // Студенческий. – 2020. – № 41-5(127). – С. 33-36.

26. Филиппова, Т. А. Принцип добросовестности при исполнении обязательства / Т. А. Филиппова, С. Б. Жаркенова // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6(104). – С. 197-202. – DOI 10.14258/izvasu(2018)6-37.

27. Цветков, В. В. Особенности заключения срочного трудового договора / В. В. Цветков // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Воронеж, 06-07 июня 2012 года / Федеральная служба исполнения наказаний, ФКОУ ВПО "Воронежский институт ФСИН России". – Воронеж: Издательско-полиграфический центр "Научная книга", 2012. – С. 475-479.

28. Чубыкина, О. В. Соотношение понятий трудовой договор и гражданско-правовой договор подряда трудовых отношений / О. В. Чубыкина // Проблемы и тенденции инновационного развития агропромышленного комплекса и аграрного образования России : Материалы Международной научно-практической конференции: В 4-х томах, пос. Персиановский, 07-10 февраля 2012 года. – пос. Персиановский: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение профессионального образования "Донской государственный аграрный университет", 2012. – С. 106-109.

29. Шаганц, А. А. Закономерности и тенденции института изменения юридической квалификации гражданско-правового договора на трудовой / А. А. Шаганц // Традиции и новации в системе современного российского права: Сборник тезисов XVII Международной научно-практической конференции молодых ученых, Москва, 06-07 апреля 2018 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Проспект", 2018. – С. 570-571.

30. Шаповал, Е. А. Коллективный договор как источник трудового права / Е. А. Шаповал // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 2. – С. 16-19.

31. Шувалова, И. А. О соотношении прав и обязанностей сторон трудового договора в условиях распространения коронавирусной инфекции / И. А. Шувалова // Музей. – 2020. – № 11. – С. 4-8.

32. Яворская, С. А. Трудовой договор, его сущность, виды, значение / С. А. Яворская, В. П. Плеханов // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 5(44). – С. 703-708.

Электронные ресурсы

33. Дело. М.: Управление документами: система электронного документооборота Дело, системы автоматизации – ЭОС, 2011. Режим доступа: URL: <http://www.eos.ru/>

34. Сборник договоров с комментариями для бухгалтера: практическое пособие. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). Производитель: Равновесие, 2007 г. Язык: русский. Системные требования: Pentium II, 256 Мб ОЗУ, 24-х CD-ROM, ОС Windows 98/2000/XP. Упаковка: Jewel. (Серии «Библиотека бухгалтера»).

35. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

36. Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 19.01.2022).

37. Письмо Министерство Просвещения Российской Федерации от 16 июля 2019 года N ПЗ-741/06 «О направлении разъяснений» Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

38. Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. N 19-П [Электронный ресурс] Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

39. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. N 35-П [Электронный ресурс] Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

40. Апелляционное определение: Верховный Суд РФ по делу № АПЛ 19-347 от 8 октября 2019 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

41. Постановление: Верховный Суд Российской Федерации № 67-АД20-3 от 11 декабря 2020 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: // URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 01.02.2022).

Судебная практика

42. Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с

осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: Президиум Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г. (с изменениями и дополнениями) // Бюллетень Верховного Суда РФ, апрель 2014. №4.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/236800>