

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:22:51
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2b7451f055

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Актуальные вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОР (Ы):	Головина Светлана Юрьевна, профессор, д.ю.н., профессор

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления о трудовом договоре как базовой трудовправовой категории, получение комплексных знаний об особенностях его заключения, изменения и прекращения с целью развития профессиональных компетенций, необходимых для дальнейшей деятельности в сфере управления персоналом.

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Учение о трудовом договоре	2	2	25	29
2	Тема 2. Вопросы заключения трудового договора	4	4	25	33
3	Тема 3. Вопросы изменения трудового договора	4	4	25	33
4	Тема 4. Вопросы прекращения трудового договора	6	6	37	49
	ВСЕГО:	16	16	112	144

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	Применение нормативных правовых актов в сфере управления персоналом	ПК-4	Способен осуществлять правовое сопровождение и оформление деятельности кадровых служб и иных структурных подразделений в сфере управления персоналом	ИПК-4.3	Координирует либо самостоятельно осуществляет правовое сопровождение деятельности кадровых служб (прием на работу, перевод, увольнение, применение дисциплинарных взысканий и пр.)	Магистрант знает: понятие и значение трудового договора; соотношение трудового договора и гражданско-правовых договоров о труде; особенности отдельных видов трудовых договоров (срочных трудовых договоров, о работе по совместительству, о дистанционной работе); законодательные требования к содержанию и форме трудового договора; порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, общие правила приема на работу; установленные законодательством

					<p>ограничения при приеме на работу;</p> <p>основания и порядок изменения трудового договора,</p> <p>основания и порядок прекращения трудового договора, порядок оформления прекращения трудового договора;</p> <p>Умеет:</p> <p>определять признаки трудового договора и отличать трудовой договор от договоров гражданско-правового характера;</p> <p>определить, какие гарантии предоставляются работнику при прекращении трудового договор по определенному основанию;</p> <p>правильно квалифицировать юридические факты и на их основе подбирать подходящие основания прекращения трудового договора;</p> <p>различать основания прекращения трудового договора;</p> <p>определять процедуру увольнения работника в</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>зависимости от основания расторжения трудового договора в пределах Трудового кодекса.</p> <p>Навыки: правильное использование терминов в рамках института трудового договора; составление трудовых договоров для различных категорий работников, а также кадровых документов, касающихся оформления приема работника на работу, изменения и прекращения трудового договора правильное формулирование оснований прекращения трудового договора правовые приемы разрешения конкретных ситуаций, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора.</p>
экспертно-аналитический	Правовой анализ и экспертиза	ПК-6	Способен осуществлять правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом	ИПК-6.2	Готовит юридические заключения по вопросам управления персоналом, возникающим у работодателя	Магистрант знает: понятие и значение трудового договора; соотношение трудового договора и гражданско-

						<p>правовых договоров о труде; особенности отдельных видов трудовых договоров; законодательные требования к содержанию и форме трудового договора; порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, общие правила приема на работу; установленные законодательством ограничения при приеме на работу; основания и порядок изменения трудового договора, основания и порядок прекращения трудового договора, порядок оформления прекращения трудового договора; Умеет: осуществить анализ практической ситуации для определения законности заключения, изменения и прекращения трудового договора; прогнозировать вероятность</p>
--	--	--	--	--	--	---

						<p>привлечения работодателя к ответственности за нарушение прав работников при заключении, изменении, прекращении трудового договора;</p> <p>осуществить правовую экспертизу проектов юридических документов, необходимых для заключения, изменения и прекращения трудового договора с точки зрения соблюдения трудового законодательства.</p> <p>Навыки:</p> <p>выявление правовых последствий нарушения порядка совершения действий по заключению, изменению и прекращению трудового договора, регламентированных нормами трудового права</p>
консультационный	Консультирование по правовым вопросам	ПК-7	Способен проводить консультирование по правовым вопросам	ИПК-7.1	Осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,	Магистрант знает: <ul style="list-style-type: none"> отличия перевода от перемещения; отличие совмещения от совместительства; соотношение отстранения работника от работы и прекращения

				<p>содержащих нормы трудового и социального права</p>	<p>трудового договора; правовые способы отбора кадров; риски необоснованного отказа в заключении трудового договора и фактического допущения к работе без оформления трудового договора;; правовые последствия фактического допущения к работе без оформления трудового договора; правовые последствия несоблюдения требований к форме и содержанию трудового договора; основания заключения срочного трудового договора, правила трансформации срочного трудового договора в бессрочный; законные способы поручения работнику работы, не предусмотренной трудовым договором; варианты изменения трудового договора и их специфику; основания прекращения трудовых договоров;</p>
--	--	--	--	---	---

					<p>порядок оформления управленческих решений работодателя;</p> <p>правовые последствия незаконного перевода или незаконного увольнения работника;</p> <p>Умеет:</p> <p>в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки законности действий работодателя по заключению, изменению/прекращению ТД, предложить, какие правомерные действия должны быть совершены работником и работодателем для возникновения, изменения или прекращения трудовых правоотношений;</p> <p>в случае выявления противоправного поведения предложить способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права;</p> <p>информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>ответственности в сфере труда, а также разьяснять проблемные вопросы;</p> <p>Навыки:</p> <p>определения правомерных действий, необходимых для возникновения, изменения или прекращения трудовых правоотношений;</p> <p>в случае выявления противоправного поведения предложение способов защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права.</p>
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Учение о трудовом договоре

1. Теория трудового договора Л.С. Таля
2. Понятие и характеристика трудового договора
3. Отличие трудового договора от иных соглашений по поводу труда (договоров гражданско-правового характера, служебных контрактов и др.)
4. Стороны трудового договора
5. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений.
6. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Вопросы для самоконтроля:

1. Почему Л.С.Талья называют основоположником учения о трудовом договоре?
2. Охарактеризуйте основные положения учения Л.С.Талья о трудовом договоре.
3. Дайте понятие трудового договора.
4. Определите значение трудового договора
5. Охарактеризуйте стороны трудового договора.
6. Является ли трудовой договор сделкой?
7. По каким признакам трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда?
8. Чем трудовой договор отличается от трудового правоотношения?
9. Кто признает отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, и в каких случаях?
10. Чем признание отношений трудовыми отличается от фактического допущения работника к работе?

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Ознакомьтесь с трудом Л.С.Талья «Трудовой договор. Цивилистическое исследование» и сопоставьте предлагаемые ученым признаки трудового договора с признаками трудового правоотношения, изложенными в Рекомендации МОТ № 198.
2. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, анализируют отличительные признаки трудового договора. Насколько соответствуют данные признаки особенностям трудового правоотношения, изложенным в Рекомендации МОТ № 198?
3. Подберите примеры решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам о признании отношений трудовыми. Какие аргументы чаще всего используются судами при удовлетворении исков?
4. Выберите из текста гл. 12 ТК РФ оценочные категории, используемые в институте трудового договора, и дайте им правовую характеристику. Приведите примеры, иллюстрирующие найденные Вами оценочные категории, раскрывающие их значение. Подберите примеры судебной практики по вопросу толкования оценочных категорий института трудового договора.
5. Подберите письма Минтруда и Роструда с толкованием норм института трудового договора. Проанализируйте позиции, высказанные в данных письмах.
*Являются ли письма Минтруда и Роструда источниками трудового права?
Какое значение они имеют для толкования норм трудового права?
Ссылаются ли суды на указанные письма при разрешении трудовых споров по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора?*

Примерные задания для практических занятий:

1. Между Кондратьевым и ОАО «Фокс» был заключен договор возмездного оказания юридических услуг, в соответствии с которым Кондратьев обязан был в течение всего рабочего дня находиться на территории ОАО «Фокс», консультировать директора общества по юридическим вопросам, участвовать в проводимых им совещаниях, а также готовить юридические документы. Вознаграждение выплачивалось Кондратьеву на основании подписанного обеими сторонами акта оказанных услуг в зависимости от количества времени фактического оказания услуг.

Кондратьев обратился к директору с заявлением о признании возникших на основании договора возмездного оказания услуг отношений трудовыми и о выплате ему недополученной заработной платы.

Директор ОАО «Фокс» отказал в удовлетворении требований Кондратьева, сославшись на то, что между ОАО «Фокс» и Кондратьевым заключен гражданско-правовой договор, указанный договор был подписан им добровольно, Кондратьев выполняет работу периодически, а не постоянно, при этом для ОАО «Фокс» важен результат оказываемых услуг, их качество, а не сама трудовая деятельность Кондратьева. Кроме того, директор пояснил, что договор возмездного оказания услуг со стороны ОАО «Фокс» подписан его заместителем, у которого отсутствуют полномочия принимать работников на работу.

Прав ли директор ОАО «Фокс»?

Какие способы защиты может применить Кондратьев?

Какие последствия наступают при признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

2. С работником ежедневно заключали договор на уборку производственных помещений организации. По истечении шести месяцев работы работник обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, сославшись на то, что отношения между работником и организацией оформлялись договором возмездного оказания услуг. *Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде? Правомерен ли отказ руководителя организации?*

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Гражданский кодекс РФ
3. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года// СЗ РФ.2002. N 1 (ч. 1), ст. 1.
4. Рекомендация МОТ 198 О трудовом правоотношении 2006г.
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Определение Конституционного Суда РФ от 14 мая 2013 г. N 719-О "Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Верховного Суда Республики Татарстан о проверке конституционности пункта 1 статьи 24 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях"
2. Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. N 597-О-О
3. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 3 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 14 ноября 2018 г.)
4. Определение Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10

Тема 2. Вопросы заключения трудового договора

1. Структура, содержание и форма трудового договора.
2. Срочный трудовой договор.
3. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
4. Необоснованный отказ в заключении трудового договора.
5. Запреты и ограничения при приеме на работу.
6. Оформление приема на работу. Фактическое допущение к работе без надлежащего оформления приема на работу.
7. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
8. Испытание при приеме на работу.
9. Особенности приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих.
10. Трудовой договор о работе по совместительству.
11. Трудовой договор о дистанционной работе.
12. Особенности трудового договора с иностранным работником.

Вопросы для самоконтроля:

1. Каково содержание трудового договора?
2. Какие условия трудового договора являются обязательными?
3. Приведите примеры дополнительных условий трудового договора.
4. Перечислите сведения, включаемые в трудовой договор.
5. Как соотносятся рабочее место и место работы?
6. Какие виды трудового договора вы знаете?
7. Назовите условия законности заключения срочных трудовых договоров
8. В каких случаях устанавливается испытание при приеме на работу?
9. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?
10. Все ли трудовые договоры заключаются в письменной форме? Возможно ли заключение трудового договора в электронной форме?
11. Существуют ли типовые формы трудовых договоров?
12. Укажите возраст, с которого допускается заключение трудового договора
13. Какие документы должны быть предъявлены лицом, поступающим на работу? Можно ли их предъявить в электронной форме?
14. Что такое трудовая книжка? Какие виды трудовых книжек могут быть
15. В каких случаях лица, заключающие трудовые договоры, должны пройти медицинский осмотр?
16. Как оформляется прием на работу?
17. В чем отличие заключения трудового договора от оформления приема на работу?
18. Когда трудовой договор вступает в силу?

19. Когда работник, заключивший трудовой договор, должен приступить к работе?
20. Что такое «деловые качества работника»? В каком порядке они устанавливаются? Приведите примеры деловых качеств работников
21. Что собой представляет необоснованный отказ в заключении трудового договора?
22. Какие наступают последствия в случае необоснованного отказа в заключении трудового договора?
23. Какие особенности отдельных трудовых договоров вам известны?
24. В чем отличие совмещения и совместительства?
25. Какие особенности имеет заключение трудового договора с лицом, ранее занимавшим должность государственной гражданской или муниципальной службы?
26. Что собой представляет аннулирование трудового договора?
27. Может ли трудовой договор быть признан недействительным?
28. Назовите условия возникновения трудовых правоотношений в результате фактического допущения работника к работе.
29. Какие наступают последствия в случае допуска работника к работе неуполномоченным представителем работодателя?
30. Что собой представляет термин «уполномоченный представитель работодателя» в институте «трудовой договор»?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте подробную схему заключения трудового договора с бывшим государственным/муниципальным служащим;
2. Составьте сравнительную таблицу совмещения и совместительства
3. Установите особенности содержания трудовых договоров с различными категориями работников, сравнив с общими требованиями к содержанию трудовых договоров, и сделайте вывод об обоснованности (необоснованности) исключений из правил:
 - а) со спортсменом;
 - б) с дистанционным работником;
 - в) заключаемого частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала);
 - г) с иностранным гражданином;
 - д) с руководителем организации.
4. Охарактеризуйте понятие «деловые качества работников». Найдите разъяснение Верховного Суда РФ по вопросу о содержании этого понятия и дайте свою оценку данной позиции.

Перечислите деловые качества, необходимые следующим категориям работников:

 - а) руководитель организации;
 - б) продавец-консультант;
 - в) менеджер по персоналу;
 - г) артист балета;
 - д) ведущий телевизионных программ новостей.

В каком локальном нормативном акте работодатель может зафиксировать требования к деловым качествам сотрудников (соискателей должностей)?

Какое правовое значение имеет категория «деловые качества» для института трудового договора?
5. Подберите примеры решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам о возникновении/отказе в возникновении трудовых отношений на основании фактического

допущения работника к работе. Какие аргументы чаще всего используются судами при удовлетворении исков/при отказах в удовлетворении?

Примерные задания для практических занятий:

1. Сосед по даче (мастер СМУ-19) рассказал безработному Кулагину о том, что у них на стройке не хватает рабочих и предложил выйти на работу каменщиком. На следующий день он привел Кулагина к начальнику участка, который показал место работы, объяснил, что входит в круг функциональных обязанностей каменщика, провел вводный инструктаж и сказал, что трудовой договор будет заключен, когда из командировки вернется начальник СМУ. Кулагин приступил к исполнению трудовых обязанностей и проработал более двух недель, однако, когда он пришел в кассу организации, ему пояснили, что поскольку он не оформлен на работу, то заработная плата ему не начислена.

В отделе кадров Кулагину пояснили, что руководитель СМУ не давал распоряжения об оформлении трудового договора и издании приказа о приеме его на работу.

Кулагин обратился с исковым заявлением в суд и потребовал заключить с ним трудовой договор, оформить трудовую книжку и выплатить ему заработную плату. В судебном заседании руководитель СМУ-19 Петросян пояснил, что не давал подчиненным распоряжений о поиске работников на вакантные рабочие места, более того, сложное финансовое положение вынуждает его сокращать штаты.

Возникли ли трудовые отношения между СМУ-19 и Кулагиным? Осуществите толкование словосочетания «фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя».

Как должен быть разрешен данный трудовой спор?

2. Бобрикова была принята на работу кассиром в Дом культуры «Уралец» по срочному трудовому договору — на период отсутствия Захаровой, которая находилась в отпуске по уходу за ребенком.

В день выхода Захаровой на работу 29 августа Бобрикова находилась на стационарном лечении в ГКБ № 1, в связи с чем работодатель посчитал невозможным расторгнуть трудовой договор с ней. По окончании временной нетрудоспособности 18 сентября Бобрикова была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — в связи с истечением срока трудового договора.

Бобрикова обратилась в ГИТ за консультацией.

Разъясните Бобриковой, законно ли ее увольнение.

3. Гражданин Казахстана Павленко был принят на работу в ЗАО «Прайм» на должность экспедитора. При приеме на работу Павленко представил работодателю трудовую книжку образца, установленного в Республике Казахстан.

Инспектор управления кадров Иванов внес в указанную трудовую книжку запись о приеме работника на работу. Начальник отдела кадров обратился к директору ЗАО «Прайм» с представлением о привлечении Иванова к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении трудового законодательства при приеме работника на работу. Учитывая, что ранее к Иванову уже были нарекания за хранение трудовых книжек работников в открытом ящике, начальник отдела кадров просил уволить Иванова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Иванов в объяснении указал, что ни в ТК РФ, ни в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не установлен запрет на заполнение для иностранных граждан трудовых книжек образца той страны, гражданином которой является работник.

Оцените доводы сторон.

Возможно ли увольнение Иванова в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности?

4. Пенсионер Самохвалов работал сторожем в муниципальном дошкольном учреждении по срочным трудовым договорам, которые ежегодно перезаключались на новый (годовой) срок. По прошествии пяти лет Самохвалов был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Самохвалов с таким решением работодателя не согласился и обратился с иском в суд, требуя восстановления на работе на условиях бессрочного трудового договора. Свои требования он мотивировал тем, что ТК РФ не предусматривает возможности продления срочного трудового договора. Кроме того, он полагает, что заключение с ним, как с пенсионером, срочного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер, противоречит ТК РФ и является дискриминацией по возрастному признаку, нарушающей равенство граждан при осуществлении ими права на труд.

Представитель работодателя, ссылаясь на Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации», утверждал, что закон позволяет работодателю использовать срочный трудовой договор для оформления трудовых отношений с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту.

Оцените аргументы сторон. Решите спор.

Предусматривает ли ТК РФ случаи продления срока действия трудового договора?

Проанализируйте указанное Определение КС РФ, включая особое мнение судьи.

Сформулируйте собственную позицию по вопросу о конституционности положения абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, подготовив правовое заключение.

5. ЧОП «Щит и меч» разместило в газете «Ищу работу» объявление следующего содержания: «На работу частным охранником требуются мужчины (граждане Российской Федерации, не судимые) в возрасте от 18 до 40 лет с местной регистрацией по месту жительства».

Через три дня в ЧОП обратился гражданин Белоруссии Сидорчук с заявлением о приеме на работу. При проведении проверочных мероприятий обнаружилось, что Сидорчук имел судимость, в связи с чем ему было отказано в приеме на работу.

Сидорчук обжаловал отказ в приеме на работу в суд, мотивируя тем, что ТК РФ не предусматривает такого ограничения при приеме на работу, как судимость. Кроме того, он заявил, что объявление в газете вопреки ст. 64 ТК РФ устанавливает дискриминационные требования, поэтому должностных лиц ЧОП «Щит и меч» следует оштрафовать.

Оцените доводы сторон.

Решите спор.

6. 15 мая между Маточкиной и ООО «Авиатор» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Маточкина обязана была приступить к работе по должности инженера-конструктора со следующего дня после увольнения Игнатъева, замещавшего указанную должность. 3 июня Игнатъев был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В этот же день Маточкиной было направлено по почте уведомление о необходимости приступить к работе, которое она получила только 6 июня. 5 июня ООО «Авиатор» аннулировал трудовой договор, о чем 7 июня сообщил вышедшей на работу Маточкиной. Маточкина обжаловала решение ООО «Авиатор» в суд.

Какое решение должен принять суд?

7. В рекламном объявлении о вакансии юриста организации было указано, что приглашаются мужчины 25-40 лет, с опытом работы в строительстве, имеющие постоянную регистрацию в г. Москве, высшее юридическое образование, полученное на бюджетной основе по очной форме обучения. Кандидатуры, не соответствующие вышеуказанным требованиям рассматриваться не будут. Соответствует ли такое предложение трудовому законодательству РФ?

8. Менеджер по персоналу подбирала сотрудницу на должность секретаря-референта для генерального директора компании. Всего было пять соискательниц. Менеджер побеседовала с каждой из них. По результатам собеседования трем девушкам отказали в приеме на работу. Сердитовой — на том основании, что она не владеет компьютером и английским языком, Прокофьевой из-за отсутствия российского гражданства (у нее оказалось гражданство Республики Беларусь), Лопатиной — без объяснения причин. Четверухиной и Корепановой было объявлено, что они принимаются на работу условно, пока без заключения трудового договора.

При этом девушкам были поставлены такие условия: целую неделю в течение рабочего дня они должны находиться в офисе компании и готовить материалы для предстоящей конференции, в которой участвует организация. В зависимости от качества выполненных рефератов будет принято решение о том, кому из соискательниц отдать предпочтение. Прежде чем допустить девушек к работе, менеджер попросила их принести заключение из районной поликлиники о том, что они не беременны и по состоянию здоровья им не противопоказана работа на компьютере, а также дать расписку в том, что в случае отказа в трудоустройстве они не будут в судебном порядке предъявлять претензии к организации.

Были ли допущены нарушения трудового законодательства менеджером по персоналу?

Какие способы отбора кадров предусматривает трудовое законодательство?

9. По объявлению о приеме на работу на должность мастера производственного обучения в ОАО «Автошкола» обратились Максимова и Голованов.

Максимова имеет педагогическое образование и право управления транспортным средством, стаж вождения — 2 года. В соответствии с медицинским заключением Максимова в связи с беременностью должны быть сокращены нормы выработки, в том числе рабочий день не должен превышать шести часов.

Голованов имеет среднее профессиональное образование по специальности «водитель автомобиля», право управления транспортным средством, а также стаж вождения 40 лет. При этом Голованов является пенсионером по старости.

Примите одного из работников на работу и оформите необходимые документы, подготовьте мотивированный отказ в приеме на работу работнику, который не принят на работу.

10. Преподаватель представляет студентам реальные трудовые договоры, содержащие дефекты юридического и лингвистического характера, и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе студенты должны изучить требования, предъявляемые к структуре и содержанию трудовых договоров, выявить задачи, которые выполняет данный юридический документ, определить его значение для оформления трудовых отношений.

В процессе обсуждения необходимо:

- исследовать технологию работы с юридическим документом и определить основные ее этапы;
- дать характеристику средств и приемов юридической техники, используемых при подготовке юридического документа;
- установить, какие дефекты содержатся в представленных трудовых договорах, и какие негативные последствия они могут иметь;
- определить возможные причины и условия появления дефектов;
- сформулировать выводы, рекомендации и предложения по устранению выявленных дефектов.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
4. Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. N 858 "О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией"
5. Постановление Правительства РФ от 21 января 2015 г. N 29 "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации"
6. Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"
7. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий"
8. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Постановление Правления Пенсионного фонда России от 25 декабря 2019 г. N 730п "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений"
2. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"
3. Информация Пенсионного фонда России от 4 сентября 2019 г. "Электронная трудовая книжка (ЭТК)"
4. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 апреля 2021 г. N 14-2/ООГ-3772
5. Доклад с Руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2019 года (утв. Федеральной службой по труду и занятости)

Тема 3. Вопросы изменения трудового договора

1. Способы изменения условий трудового договора
2. Понятие и виды переводов на другую работу
3. Перемещение

4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора
5. Отстранение от работы

Вопросы для самоконтроля:

1. Чем перевод на другую работу отличается от перемещения?
2. В каких случаях допускается перевод на другую работу без согласия работника?
3. Назовите особенности перевода на другую работу и отстранения от работы по состоянию здоровья
4. Какие виды временного перевода на другую работу вы знаете?
5. Назовите способы поручения работнику дополнительной работы.
6. Чем перевод на другую работу отличается от временного направления по договору о предоставлении персонала?
7. Назовите особенности перевода спортсменов.
8. Приведите примеры организационных и технологических изменений условий труда
9. Что такое отстранение от работы?
10. Чем отстранение отличается от изменения трудового договора?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте сравнительную таблицу перевода на другую постоянную работу и временного перевода на другую работу;
2. Составьте таблицу «Виды переводов», классифицируя их по различным основаниям. Укажите, в каких случаях перевод выступает в качестве гарантии работника.
3. Составьте подробную схему временного перевода работника на другую работу в чрезвычайных обстоятельствах.
4. На основании анализа судебной практики приведите не менее 7 примеров организационных изменений/ технологических изменений условий труда.
5. Проанализировав нормативные акты, перечислите все случаи отстранения работника от работы.

Примерные задания для практических занятий:

1. Мастер пошивочного цеха фабрики спецодежды Теплов 20 марта был временно переведен на должность начальника цеха с его согласия сроком на полгода (в связи с увольнением с должности начальника цеха Левиной). Однако уже через полтора месяца работодатель перевел Теплова обратно на прежнюю должность, поскольку начальником цеха была назначена Сухорукова.

Теплов против такого перевода возражал, мотивируя тем, что он также по своим квалификационным качествам подходит для замещения должности начальника цеха (имеет высшее профессиональное образование и шестилетний стаж работы в текстильной промышленности).

Законно ли решение работодателя?

Может ли Теплов требовать предоставления ему должности начальника цеха?

2. В организации должность ведущего специалиста по кадрам переименовали в ведущего менеджера по персоналу, ссылаясь на принятый профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом».

Может ли работодатель принять такое управленческое решение без согласия работника на переименование его должности?

Как отражается переименование должности в документах, содержащих сведения о трудовой деятельности работника?

3. Шаров работал водителем грузовика в ООО «Чистая вода» (доставка бутилированной воды потребителям). В целях оптимизации расходов на персонал в организации провели мероприятия по сокращению штатов грузчиков и поручили водителям осуществлять доставку 19-литровых бутылей с водой непосредственно клиентам с подъемом на этаж. В этой связи была изменена должностная инструкция водителя. С новой редакцией Шарова ознакомили в отделе кадров 21 ноября, объяснив, что с завтрашнего дня он должен выполнять свою работу по доставке воды до квартир потребителей.

Шаров отказался от выполнения обязанностей грузчика, мотивируя тем, что подъем тяжестей ему противопоказан по состоянию здоровья.

Директор ООО поставил вопрос о расторжении трудового договора с Шаровым по причине профессиональной непригодности.

Законны ли действия работодателя?

Вправе ли организация вменить водителям наряду с ранее предусмотренными трудовыми договорами обязанностями по перевозке обязанности по доставке воды непосредственно до клиента (в том числе с подъемом на этаж) с переименованием должности «водитель» на «водитель-грузчик»?

4. Определите, в каких случаях работодатель должен принять управленческое решение об отстранении работников от работы:

а) появление работника на работе в выходной день в состоянии алкогольного опьянения;

б) приостановление действия права на ношение оружия на один месяц у водителя-логиста транспортной компании;

в) непрохождение медицинского осмотра врачом-педиатром в связи с тем, что работодателем не была организована замена работника на время прохождения осмотра;

г) нахождение работника на работе в состоянии токсического опьянения, вызванного парами газа, который работники вдохнули на нефтяном производстве при очистке тары бензиновой помпой;

д) приостановление права управления транспортным средством на срок шесть месяцев у водителя;

е) непрохождение обучения по охране труда электриком;

ж) выявление в результате периодического медицинского осмотра заболевания, препятствующего продолжению работы крановщиком башенного крана;

з) совершение работником прогула;

и) отсутствие у работодателя работы, которую может выполнять работник в соответствии с заключенным трудовым договором;

к) употребление алкоголя на рабочем месте в рабочее время;

л) хищение кладовщиком готовой продукции со склада работодателя.

Подготовьте приказы об отстранении от работы с обоснованием такого решения.

Отстранение от работы является правом или обязанностью работодателя?

Какие последствия отстранения от работы предусмотрены нормативными правовыми актами?

Какие гарантии работникам предусмотрены в связи с отстранением их от работы?

Возможно ли установление случаев отстранения от работы локальным нормативным актом работодателя?

4. Бойко в течение пяти лет работала в инвестиционной компании «Диалог-инвест» начальником информационно-аналитического отдела с заработной платой 85 000 руб. Решением совета директоров информационно-аналитический отдел был расформирован, и на его базе создано два новых структурных подразделения — рекламный отдел и отдел по работе с клиентами, между которыми распределены функции информационно-аналитического отдела. Уведомлением работодателя Бойко поставлена в

известность о невозможности сохранения определенных сторонами условий трудового договора, ей предложена должность начальника рекламного отдела с окладом 40 000 руб. и премией в зависимости от результатов работы. От предложенной должности Бойко отказалась.

Приказом президента инвестиционной компании Бойко была уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Бойко обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что имело место не изменение определенных сторонами условий трудового договора, а перевод, в связи с чем увольнение является незаконным. Кроме того, Бойко считает, что ее нельзя было увольнять, поскольку она одна воспитывает пятилетнего ребенка (отец осужден и отбывает наказание в виде лишения свободы).

Чье толкование сложившейся ситуации соответствует трудовому законодательству?

Дайте правовую оценку действиям работодателя.

6. Волынцева и Степаненко работают в аптеке № 4 фармацевтической компании ООО «Доктор Плюс», имеющей сеть аптек, расположенных в разных районах города. В период эпидемии гриппа руководитель ООО издал приказ о переводе Волынцевой в аптеку № 6, а Степаненко — в аптеку № 2 — на время отсутствия болеющих фармацевтов. Волынцева отказалась выходить на работу в другую аптеку, мотивируя тем, что у нее в трудовом договоре в качестве места работы обозначена аптека № 4. Степаненко (у которой в трудовом договоре не указано конкретное структурное подразделение работодателя) сообщила, что она увольняется, поскольку не может так далеко ездить на работу, имея пятилетнего сына, которого с утра нужно отводить в детский сад.

Руководитель компании обратился к юристконсульту за разъяснением о возможности применения дисциплинарного взыскания к фармацевтам за неисполнение приказа.

Подготовьте разъяснение.

15 мая между Маточкиной и ООО «Авиатор» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Маточкина обязана была приступить к работе по должности инженера-конструктора со следующего дня после увольнения Игнатьева, замещавшего указанную должность. 3 июня Игнатьев был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В этот же день Маточкиной было направлено по почте уведомление о необходимости приступить к работе, которое она получила только 6 июня. 5 июня ООО «Авиатор» аннулировал трудовой договор, о чем 7 июня сообщил вышедшей на работу Маточкиной. Маточкина обжаловала решение ООО «Авиатор» в суд.

Какое решение должен принять суд?

7. В связи с ремонтом электропроводки в цехе кондитерской продукции ООО «Хлебокомбинат № 3» отключена электроэнергия. Приказом генерального директора предприятия все работники цеха готовой продукции в связи с простоем были переведены на работу в хлебопекарный цех на все время простоя.

Работники цеха кондитерской продукции возражали против перевода, мотивируя тем, что их переводят на менее квалифицированную работу, соответственно в связи с переводом уменьшается их заработная плата (работникам хлебопекарного цеха не предусмотрена надбавка за профессиональное мастерство). Кондитеры Панаева и Слабоволина не вышли на работу в хлебопекарный цех и были уволены за прогул.

Работники обратились в суд с исками о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Представитель ответчика в суде пояснил, что работодатель воспользовался своим правом на временный перевод без согласия работников, предусмотренный ТК РФ, соответственно, невыход работников на работу вправе был рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Оцените доводы сторон.

Решите дело.

В каких случаях допускается перевод без согласия работников?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении"
- 3.Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
4. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней"
- 5.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
6. Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за I квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований (утв. Рострудом)
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Распоряжение ОАО "РЖД" от 12 сентября 2011 г. N 1975р "Об утверждении Порядка действия должностных лиц при отстранении работников ОАО "РЖД" от работы по причине нетрудоспособности, снижения работоспособности, нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения"
2. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"
3. Письмо Минтруда России от 25.02.2021 N 15-0/ООГ-471 О переводе беременной женщины, осуществляющей трудовую деятельность на персональном компьютере, на другую работу.
4. Письмо Минтруда России от 14.08.2019 N 14-2/В-643 О переводе в другое структурное подразделение работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, если на их места приняты работники по срочным договорам.
5. Письмо Роструда от 13.05.2009 N 1907-6-1 Об изменении условий трудового договора в случае переименования должности работника при переводе на другую работу.

Тема 4. Вопросы прекращения трудового договора

1. Классификации оснований прекращения ТД
2. Общие основания прекращения трудового договора, их классификация.

3. Специальные основания прекращения трудового договора для некоторых категорий работников.
4. Порядок увольнения работников.
5. Правовые последствия незаконного увольнения.
6. Общие гарантии при увольнении работников.
7. Дополнительные гарантии при увольнении по инициативе работодателя некоторых категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, лиц с семейными обязанностями, работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников и др.)
8. Компенсационные выплаты при увольнении работников.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как соотносятся между собой понятия «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника?
2. Какие критерии можно использовать при классификации оснований прекращения трудового договора?
3. Является ли перечень оснований прекращения трудового договора, указанных в ТК РФ, исчерпывающим? Приведите примеры других оснований.
4. Можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов, учитывающих специфику организации, устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора?
5. В каких случаях трудовой договор может содержать дополнительные по сравнению с трудовым законодательством основания увольнения работников?
6. В каких случаях при увольнении работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа?
7. В чем отличие расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию?
8. Какие гарантии предусмотрены законодательством для работника, приглашенного на работу в порядке перевода в другую организацию?
9. Перечислите основания увольнения, являющиеся дисциплинарными взысканиями
10. Приведите примеры неисполнения работником трудовых обязанностей
11. Перечислите грубые нарушения работником трудовых обязанностей
12. Назовите общие и дополнительные (для отдельных категорий работников) гарантии при прекращении трудового договора.
13. Когда и в каком порядке производится расчет при увольнении?
14. Назовите правовые последствия неправомерного увольнения.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Дайте сравнительную характеристику терминам, обозначающим разрыв трудовых отношений:
 - А) прекращение трудового договора
 - Б) расторжение трудового договора
 - В) увольнение
2. Проведите классификацию оснований прекращения трудового договора, оформив в виде таблицы. Подберите не менее трех критериев для классификации.
3. Подготовьте сравнительную таблицу расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию.
4. Подберите судебные решения по спорам об увольнении за нарушения трудовой дисциплины, проанализируйте их и сделайте вывод о том, какие нарушения трудового законодательства чаще всего допускают работодатели. Найдите противоположные

решения судов с различным толкованием одних и тех же правовых норм и определите причины такого разнообразия.

Примерные задания для практических занятий:

1. В связи с угрозой массового увольнения в ООО «Варяг» в соответствии со ст. 74 ТК РФ введен режим неполного рабочего времени для работников административно-управленческого персонала общества, в соответствии с которым рабочий день был уменьшен на пять часов (с 9.00 до 12.00).

В связи с необходимостью подготовки плана выхода общества из кризисной ситуации распоряжением генерального директора для работников экономического отдела режим неполного рабочего времени был отменен на период с 16 сентября по 25 сентября.

Иващук, работавшая экономистом экономического отдела, не подчинившись распоряжению генерального директора, 16 сентября ушла с работы в 12.30. 17 сентября у Иващук было запрошено письменное объяснение, в котором она пояснила, что работодатель не вправе в одностороннем порядке временно изменять установленный режим неполного рабочего времени и не может привлекать к работе без ее согласия за пределами установленной для нее продолжительности рабочего времени.

18 сентября Иващук была уволена по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С увольнением Иващук не согласилась и обратилась в ГИТ и в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Какое решение должно быть принято по заявлению Иващук?

2. Пенсионер Самохвалов работал сторожем в муниципальном дошкольном учреждении по срочным трудовым договорам, которые ежегодно перезаключались на новый (годовой) срок. По прошествии пяти лет Самохвалов был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Самохвалов с таким решением работодателя не согласился и обратился с иском в суд, требуя восстановления на работе на условиях бессрочного трудового договора. Свои требования он мотивировал тем, что ТК РФ не предусматривает возможности продления срочного трудового договора. Кроме того, он полагает, что заключение с ним, как с пенсионером, срочного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер, противоречит ТК РФ и является дискриминацией по возрастному признаку, нарушающей равенство граждан при осуществлении ими права на труд.

Представитель работодателя, ссылаясь на Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации», утверждал, что закон позволяет работодателю использовать срочный трудовой договор для оформления трудовых отношений с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту.

Оцените аргументы сторон. Решите спор.

Предусматривает ли ТК РФ случаи продления срока действия трудового договора?

Проанализируйте указанное Определение КС РФ, включая особое мнение судьи.

Сформулируйте собственную позицию по вопросу о конституционности положения абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, подготовив правовое заключение.

3. Работникам отдела продаж ОАО «Эдем» объявили о сокращении штатов. Все сотрудники на общем собрании были предупреждены о предстоящем увольнении, хотя сокращению подлежало только 5 должностей менеджеров по продажам.

Смеляков, Шайдурова, Заболотный, Пичугин и Веселов были приглашены в отдел кадров, где им было объявлено, что они уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — в связи с сокращением штатов работников.

Смеляков заявил, что его увольнение незаконно, поскольку у него на иждивении находятся двое несовершеннолетних детей.

Шайдурова предъявила справку о беременности.

Заболотный посчитал незаконным превышение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

Веселов напомнил, что он является членом профсоюзного комитета организации.

Пичугин полагал, что работодатель не исполнил требование о переводе работника на другую вакантную должность, хотя он был готов перейти на должность менеджера Селезневой, которая находится в отпуске по уходу за ребенком.

Оцените аргументы работников. Какие гарантии при увольнении по инициативе работодателя установлены для отдельных категорий работников?

Какие нарушения трудового законодательства допустил работодатель при увольнении работников? Каковы правовые последствия таких нарушений?

Утрачивает ли силу предупреждение об увольнении по сокращению штатов по истечении двухмесячного периода? Должен ли работодатель повторно предупреждать о предстоящем увольнении работника? Подготовьте правовое заключение.

4. Гражданин Казахстана Павленко был принят на работу в ЗАО «Прайм» на должность экспедитора. При приеме на работу Павленко представил работодателю трудовую книжку образца, установленного в Республике Казахстан.

Инспектор управления кадров Иванов внес в указанную трудовую книжку запись о приеме работника на работу. Начальник отдела кадров обратился к директору ЗАО «Прайм» с представлением о привлечении Иванова к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении трудового законодательства при приеме работника на работу. Учитывая, что ранее к Иванову уже были нарекания за хранение трудовых книжек работников в открытом ящике, начальник отдела кадров просил уволить Иванова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Иванов в объяснении указал, что ни в ТК РФ, ни в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не установлен запрет на заполнение для иностранных граждан трудовых книжек образца той страны, гражданином которой является работник.

Оцените доводы сторон.

Возможно ли увольнение Иванова в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности?

5. Менеджер по продажам автомобильного салона «Восток» Оленина (студентка заочной формы обучения негосударственного образовательного учреждения «Институт искусств») написала заявление о предоставлении ей учебного отпуска на время сессии с 15 июня. Работодатель в лице начальника отдела кадров отказал Олениной в удовлетворении просьбы, мотивируя тем, что студентам негосударственных вузов льготы, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с получением образования, не положены. К тому же Оленина обучается по специальности, которая не нужна работодателю, поэтому у него нет никакой заинтересованности в профессиональной подготовке Олениной.

Несмотря на отказ, Оленина 15 июня самовольно ушла в учебный отпуск, который продолжался до 2 июля.

По выходе из отпуска Оленина с удивлением узнала, что она уволена за прогул без уважительных причин.

Правомерны ли действия работника и работодателя?

При каких условиях у работника возникает право на учебный отпуск?

Какие документы работник должен предоставить работодателю для подтверждения своего права на учебный отпуск?

Можно ли уволить работника за самовольное использование отпуска?

6. Быстрова обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы на два дня в связи с необходимостью участия в судебном процессе, в котором она выступает в качестве истца. Директор отказал ей в удовлетворении просьбы, мотивируя тем, что предоставление данного отпуска — это

право, а не обязанность работодателя, а ГПК РФ не предусматривает гарантии освобождения работника для участия в судебных заседаниях в качестве истца.

В день судебного заседания, 20 сентября 2013 г., Быстрова не вышла на работу, за что приказом директора организации 22 сентября 2013 г. была уволена за прогул.

Оцените законность действий работодателя.

7. Журналист развлекательного телеканала «Чеснок» Желтоперов был направлен редакцией на вручение премии «Персона года» с заданием подготовить сюжет для программы «Светская хроника». На фуршете, последовавшем за вручением наград, Желтоперов выпил большое количество крепкого алкоголя, вступил в словесную перепалку с гостями, нецензурно выражался и в конце вечера подрался с официантом.

На следующий день в редакцию поступило письмо от организаторов мероприятия с изложением фактов и требованием применить к Желтоперову меры воздействия.

Поскольку Желтоперов и раньше употреблял спиртные напитки при исполнении своих трудовых обязанностей, директор телеканала издал приказ об увольнении Желтоперова по п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Желтоперов обжаловал увольнение в суд и потребовал восстановления на работе. В суде его представитель привел следующие аргументы.

Во-первых, алкогольное опьянение не доказано, поскольку не было медицинского освидетельствования. Употребление алкоголя еще не свидетельствует об алкогольном опьянении.

Во-вторых, все события, о которых написано в письме, имели место в нерабочее время (согласно ПВТР рабочий день в организации установлен с 9.00 до 18.00, а вручение премии началось в 20.00).

В-третьих, выпивал Желтоперов не на работе, а на светском мероприятии, на котором всех угощают алкогольными напитками.

Ответчик в судебном заседании пояснил, что трудовой договор Желтоперова содержит условия о ненормированном рабочем дне и разъездном характере работы. При этом ответчик подчеркнул, что большинство своих репортажей истец готовил именно в вечернее, а иногда и в ночное время. Факт нахождения Желтоперова в состоянии алкогольного опьянения подтверждается письмом организаторов мероприятия, а также записями с камер видеонаблюдения.

Оцените доводы сторон и вынесите решение по делу.

Какими доказательствами подтверждается состояние опьянения работников?

Как правильно оформить акт о появлении работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения?

Является ли отказ работника от прохождения медицинского освидетельствования косвенным доказательством его опьянения? Подготовьте правовое заключение.

8. Кожедубова была принята в акционерный коммерческий банк «Возрождение» на должность валютного кассира. В должностной инструкции, с которой Кожедубова была ознакомлена при приеме на работу, указано, что в обязанности валютного кассира входит обслуживание денежных ценностей. Спустя три дня, когда Кожедубова уже приступила к работе, главный бухгалтер предложил ей подписать договор о полной материальной ответственности, на что она ответила категорическим отказом, мотивируя тем, что такой договор заключается одновременно с трудовым договором.

Управляющий банком дал распоряжение начальнику кадрового департамента банка Савойской подготовить приказ об увольнении Кожедубовой. Однако та возразила, что увольнение невозможно, поскольку такого основания — «отказ от заключения договора о материальной ответственности» в ТК РФ не предусмотрено.

Вы — юристконсульт банка. Подготовьте правовое заключение по данному вопросу.

9. Слесаря ремонтного цеха завода железобетонных изделий Синчука предупредили о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности

работников и в порядке трудоустройства предложили работу сторожем, от которой Синчук отказался.

Спустя два месяца Синчук был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Считая свое увольнение незаконным, Синчук обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде он заявил, что работодатель не предпринял всех мер к его трудоустройству, чем нарушил его право на труд и занятость. Во-первых, перевод на другую работу ему был предложен только один раз за два месяца — в день уведомления о предстоящем увольнении, когда он был сильно расстроен из-за такого известия и не мог принять адекватного решения, поэтому отказался от перевода. Во-вторых, ему был предложен только один вариант трудоустройства — сторожем, тогда как были вакансии и по другим специальностям. К тому же Синчук не был приглашен на заседание профсоюзного комитета, на котором решался вопрос о его увольнении.

Представитель ответчика заявил, что законом не предусмотрено повторное или неоднократное предложение о переводе при увольнении работников по сокращению численности или штата. Он также пояснил, что Синчуку было предложено единственное вакантное рабочее место, которое имелось на тот период в ремонтном цехе, где он работал. Участие Синчука в заседании профсоюзного комитета, куда работодатель обратился за получением мнения об увольнении работника, было невозможно, поскольку в этот день он отсутствовал на работе в связи с болезнью, что подтверждается листком временной нетрудоспособности.

Проанализируйте требование закона о переводе в порядке трудоустройства работника, подлежащего увольнению по сокращению численности или штата.

Оцените доводы сторон.

Какое решение должен принять суд?

10. Борисова обратилась в суд с иском к ООО «Управляющая компания» о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец указала на то, что она работала в ООО «Управляющая компания» в должности заместителя главного бухгалтера с 2004 г., приказом от 21 марта 2014 г. была уволена с работы на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации. Однако окончательный расчет на день увольнения с нею не был произведен, в частности, не выплачена установленная п. 5.8 трудового договора денежная сумма в размере пяти должностных окладов, которая в соответствии с условиями трудового договора подлежала выплате при ее увольнении.

В ходе судебного заседания судом установлено, что п. 5.8 трудового договора Борисовой предусмотрено, что при увольнении работника по любым основаниям ей дополнительно выплачивается денежная сумма в размере пяти должностных окладов. Возражая против исковых требований, представитель ответчика указывал, что соответствующая выплата не входит в систему заработной платы организации-ответчика (не указана ни в одном из локальных нормативных актов, ни в коллективном договоре организации). Представитель ответчика также указал, что при увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности работников), законом предусмотрена выплата выходного пособия, в связи с чем в указанной части п. 5.8 трудового договора не подлежит применению, поскольку противоречит ст. 178 ТК РФ.

Правильно ли стороны трудового спора толкуют норму ст. 178 Трудового кодекса РФ?

Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора?

Разрешите спор по существу.

11. Заведующая лабораторией технического университета Зарайская была уволена 15 мая по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с отсутствием 2 апреля на рабочем месте (в кабинете лаборатории) более 5 часов в течение рабочего дня. Зарайская с увольнением

не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

В подтверждение своей позиции Зарайская привела следующие доводы.

Во-первых, ни в ее трудовом договоре, ни в приказе о приеме на работу не определено конкретное место работы, а лишь указано, что Зарайская принимается на должность заведующей лабораторией физико-технического факультета. В судебном заседании было установлено, что она находилась на территории университета, в частности, в библиотеке, где, по ее словам, осуществляла сбор информации для подготовки методических материалов, а также в другом корпусе университета (в учебно-методическом управлении), куда она ходила проконсультироваться по поводу структуры методических комплексов.

Во-вторых, она отсутствовала в лаборатории два часа до обеденного перерыва и три часа после него, следовательно, менее «четырёх часов подряд», а это означает, что прогула не было.

В-третьих, вопрос о ее увольнении не был согласован с профсоюзным комитетом, членом которого она является, следовательно, нарушена процедура увольнения.

Оцените доводы истца. Какие из них, на ваш взгляд, являются несостоятельными? Какие еще аргументы можно было бы использовать в защиту работника?

Дайте толкование формулировкам, используемым в дефиниции понятия «прогул»: «на рабочем месте», «более четырех часов подряд», «без уважительных причин» с учетом позиций судебных органов.

Какое решение должен принять суд?

12. Бортпроводник авиакомпании «Летучий голландец» Федотова была уволена по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для расторжения трудового договора послужила докладная записка старшего бортпроводника Стукова, в которой он указал, что во время взлета и посадки Федотова не пристегивается ремнями безопасности, тем самым нарушая инструкцию по охране труда.

Федотова обратилась в юридическую консультацию с вопросом о законности такого увольнения. Она утверждает, что такое незначительное нарушение инструкции не имело никаких последствий, и поскольку она летает на самолете, отвечающем требованиям авиационной безопасности, поэтому такая перестраховка, как пристегивание ремнями, вообще не нужна.

Кроме того, Федотова пояснила, что она является одинокой матерью, в связи с чем, по ее мнению, увольнение по инициативе работодателя недопустимо.

Подготовьте правовое заключение по вопросу - законно ли увольнение Федотовой?

Какое толкование дает судебная практика понятию «одинокая мать»?

13. Проведите дискуссию на тему: «Особые правила расторжения трудового договора со спортсменом и тренером – дискриминация или обоснованная дифференциация?»

Предлагаемые точки зрения:

1. Включение в трудовой договор со спортсменом, тренером особых условий расторжения трудового договора нарушает принцип свободы труда, ограничивает право распоряжаться своими способностями к труду.

2. Трудовой кодекс РФ обеспечивает права и интересы работодателя, вкладывающего в подготовку спортсмена значительные финансовые ресурсы.

Студенты делятся на две команды, отстаивающие одну из представленных позиций. При подготовке к дискуссии студентам следует изучить мировую практику заключения спортивных контрактов, российскую судебную практику по трудовым спорам об увольнении со спортсменами. Также следует учитывать правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросам свободы трудового договора и дискреционных полномочий работодателя, а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ от

24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»

14. Подготовьте пакет документов, сопровождающий расторжение трудового договора по сокращению штатов: приказ об изменении штатного расписания, уведомление профсоюзного комитета о сокращении штата, уведомление органа занятости о сокращении штата, уведомление работника об увольнении по сокращению штата, предложение работнику перевода на другую работу (должность), акт об отказе работника от перевода на другую работу, обращение работодателя в профсоюзный комитет за получением его мнения по поводу увольнения работника, приказ об увольнении в связи с сокращением штата работников организации.

15. Подготовьте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ следующие кадровые документы:

- приказ о приеме на работу;
- приказ о переводе (временном или постоянном);
- приказ об отстранении работника от работы;
- приказ о перемещении из одного структурного подразделения в другое;
- приказ о прекращении трудового договора;
- соглашение об обработке персональных данных работника.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации"
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров"
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"
10. "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Конвенция N 158 Международной организации труда "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" 1982г.

2. Рекомендация N 166 Международной организации труда "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя"
3. Письмо Минтруда России от 06.07.2021 N 14-2/ООГ-6377 О порядке расторжения трудового договора при оформлении оплачиваемого отпуска с последующим увольнением.
4. Письмо Роструда от 30.03.2021 N ПГ/05823-6-1 Об основаниях прекращения трудового договора с дистанционным работником.
5. Письмо Роструда от 24.06.2021 N ПГ/16935-6-1 Об увольнении работника с разъездным характером работы, если он в течение рабочего дня не находился в месте исполнения трудовых обязанностей и вообще не исполнял своих обязанностей.
6. Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.05.2021 N 77/7-14097-21-ОБ/10-18003-ОБ/18-1356 О расчете и выдаче трудовой книжки при увольнении работника, последний рабочий день которого является выходным для отдела кадров и бухгалтерии.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Актуальные вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора» дает возможность магистрантам научиться отличать трудовые договоры от иных соглашений по поводу труда (договоров гражданско-правового характера, служебных контрактов). С этой целью необходимо тщательно проанализировать правовую дефиницию, закрепленную в ст. 56 ТК РФ. Следует иметь в виду, что в качестве предмета трудового договора выступает сам процесс труда, организационно оформленный в виде конкретной трудовой функции работника, а не только его результаты, как, например, в гражданско-правовом договоре подряда. Другой важнейший признак трудового договора — подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, обязательность соблюдения установленных у данного работодателя правил поведения, режима труда и отдыха, норм труда. Этим трудовой договор также отличается от гражданско-правовых договоров, согласно которым исполнитель самостоятельно на свой страх и риск организует свой труд, направленный на выполнение договорных обязательств. Трудовой договор предполагает личное выполнение трудовой функции, иначе говоря, трудовые отношения носят личный характер. Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ дополнил характеристику трудового договора еще одним признаком — выполнение работы «в интересах, под управлением и контролем работодателя».

Следует иметь в виду, что ч. 2 ст. 15 ТК РФ запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в установленном законодательством порядке были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Обучающимся следует особое внимание уделить содержанию трудового договора, различать его обязательные и дополнительные условия. Необходимо учитывать, что содержание трудового договора во многом зависит от его вида или специфического статуса сторон договора. К примеру, в срочном трудовом договоре обязательно указание на срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного договора. В трудовом договоре о дистанционной работе в силу специфики дистанционного труда практически невозможно определить такое

обязательное для других договоров условие, как место работы. Помимо условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, в трудовых договорах со спортсменами и тренерами, дистанционными работниками, руководителями организаций, иностранными работниками могут предусматриваться специфические, характерные именно для данного вида трудовых отношений условия.

При изучении вопросов о прекращении трудового договора следует иметь в виду, что наряду с общими основаниями (ст. 77, 81, 83 ТК РФ) существуют специальные основания расторжения трудового договора, предусмотренные для отдельных категорий работников — спортсменов (ст. 348.11 ТК РФ), педагогических работников (ст. 336 ТК РФ), руководителей организаций (ст. 278 ТК РФ), лиц, работающих по совместительству (ст. 288 ТК РФ), иностранных работников (ст. 327.6 ТК РФ) и др.

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе лекционных и практических занятий, а также выполнение контрольной работы, тестирование. Промежуточная аттестация происходит в форме экзамена.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики относительно заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшего лекционного курса.

В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов, а также с вопросами открытой формы), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с юридической квалификацией различных трудовых договоров, а также подготовкой документов организационного характера, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному казусу.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистрантам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Также на практическом занятии магистрантам предлагается пройти тест, состоящий из заданий открытой формы, а также заданий с одним/несколькими правильными ответами.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, - включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к лекциям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях - дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, разобраться с понятийным аппаратом дисциплины, изучить судебную практику и мнения Минтруда и Роструда (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий).

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование магистрантов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме

контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии.	20 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	16 баллов (максимально за все практические занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	14 баллов (максимально за все лекционные занятия)
4	Тестирование	Последнее практическое занятие	10 баллов

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Актуальные вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора», в рамках которой проверяется умение разработать трудовой договор с определенной категорией работников и пакет документов, сопровождающих прекращение трудового договора по определенному основанию, а также умение осуществить анализ практической ситуации для определения законности заключения, изменения или прекращения трудового договора.

Правила организации и проведения мероприятия

На первом практическом занятии студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо на предпоследней неделе практических занятий.

Выполнение контрольной работы следует начинать с изучения учебной литературы (учебников, текстов лекций, статей, комментариев), ознакомления с нормативными актами и судебной практикой. При выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче,

подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному делу. Отвечая на поставленные в деле вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.));

В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания сначала необходимо определиться, какие документы следует оформить. Далее магистрант должен выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов; ознакомиться с приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», уяснить порядок привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности исходя из положений Трудового кодекса, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

Разработка проекта трудового договора поможет специалисту в сфере управления персоналом выработать умение по подготовке документа, являющегося основанием возникновения трудового правоотношения, в полном соответствии с действующим законодательством.

Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) Шаров работал водителем грузовика в ООО «Чистая вода» (доставка бутилированной воды потребителям). В целях оптимизации расходов на персонал в организации провели мероприятия по сокращению штатов грузчиков и поручили водителям осуществлять доставку 19-литровых бутылей с водой непосредственно клиентам с подъемом на этаж. В этой связи была изменена должностная инструкция водителя. С новой редакцией Шарова ознакомили в отделе кадров 21 ноября, объяснив, что с завтрашнего дня он должен выполнять свою работу по доставке воды до квартир потребителей.

Шаров отказался от выполнения обязанностей грузчика, мотивируя тем, что подъем тяжестей ему противопоказан по состоянию здоровья.

Директор ООО поставил вопрос о расторжении трудового договора с Шаровым по причине профессиональной непригодности.

Законны ли действия работодателя?

Б) Подготовьте проект трудового договора со спортсменом

В) Подготовьте пакет юридических документов, необходимых для расторжения трудового договора по п.2 ст. 81 ТК РФ;

Критерии оценивания

Критерии начисления баллов за практическое задание на разработку трудового договора:

0-1 балл - умение определить перечень нормативных правовых актов, положения из которых должны быть включены в трудовой договор (0 баллов - перечень не составлен/в него включены нормативные акты, не использованные при составлении

трудового договора/ в списке содержится только ТК РФ, 1 балл - в списке содержится ТК РФ и иные нормативные акты)

0-2 балла - умение правильно сформулировать обязательные и дополнительные условия трудового договора (0 баллов – допущено более 2х ошибок в формулировках, 1 балл – допущено не более 2 ошибок, 2 балла – ошибок не допущено)

0-1 балл - умение обосновать необходимость включения в трудовой договор дополнительных условий (0 баллов - аргументация отсутствует, 1 балл - аргументация присутствует);

0-1 балл - умение сформировать структуру и логично выстроить содержание трудового договора (0 баллов – структура не выстроена, содержание нелогично, 1 балл – структура и содержание позволяют логично и последовательно сформировать трудовой договор).

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку пакета документов, сопровождающих прекращение трудового договора по определенному основанию:

0-2 балла - умение сформировать перечень необходимых документов (0 баллов – в перечне не хватает более 2х документов, 1 балл – в перечне не хватает 1-2 документов, 2 балла – перечень содержит полный список необходимых документов);

0-2 балла - умение подробно осветить в документе необходимые обстоятельства, выводы, правовые основания и т.п. (0 баллов - ошибочное изложение выводов или оснований для принятия управленческого решения; 1 балл - поверхностное изложение обстоятельств и выводов, основанное только на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, 2 балла - формирование содержания документов строится на нормах ТК РФ, иных нормативных актах, включая отраслевые источники, с учетом интересов работодателя и судебной практики);

0-1 балл - способность предложить собственную оригинальную редакцию документов с учетом особенностей правового статуса работодателя и работника (0 баллов - собственная редакция не предложена; 1 балл - предложена оригинальная редакция документов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

8-10 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы и акты судебной практики, которые необходимо в данной ситуации применить; правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства, правовых позиций судов общей юрисдикции и государственных органов; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты и акты высших судов, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права, оценивая их эффективность применительно к предложенным условиям.

5-7 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства и правовых позиций судов общей юрисдикции; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать

собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права.

1-4 балла студент получает за умение в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (не менее одного нормативного акта помимо ТК РФ); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, сделать вывод по анализируемой ситуации и предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания несамостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;
- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;
- работа в малых группах;
- участие в дискуссии.

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов в конкретной правовой ситуации проанализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям Трудового кодекса, иным нормативным актам; осуществить анализ конкретной правовой ситуации, составив список вопросов, требующих разрешения, подобрать, как минимум, три дополнительных нормативных акта (помимо Трудового кодекса РФ) и судебную практику судов общей юрисдикции, применив их к конкретным жизненным ситуациям, связанным с заключением, изменением и прекращением трудового договора, обосновав собственную правовую позицию со ссылкой на трудовое законодательство с учетом судебной практики и разъяснений государственных органов и сделав вывод по анализируемой ситуации.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане заданиям, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста). Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Кожедубова была принята в акционерный коммерческий банк «Возрождение» на должность валютного кассира. В должностной инструкции, с которой Кожедубова была ознакомлена при приеме на работу, указано, что в обязанности валютного кассира входит обслуживание денежных ценностей. Спустя три дня, когда Кожедубова уже приступила к работе, главный бухгалтер предложил ей подписать договор о полной материальной ответственности, на что она ответила категорическим отказом, мотивируя тем, что такой договор заключается одновременно с трудовым договором.

Управляющий банком дал распоряжение начальнику кадрового департамента банка Савойской подготовить приказ об увольнении Кожедубовой. Однако та возразила, что увольнение невозможно, поскольку такого основания — «отказ от заключения договора о материальной ответственности» в ТК РФ не предусмотрено.

Вы — юристконсульт банка. Подготовьте правовое заключение по данному вопросу.

2. Слесаря ремонтного цеха завода железобетонных изделий Синчука предупредили о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников и в порядке трудоустройства предложили работу сторожем, от которой Синчук отказался.

Спустя два месяца Синчук был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Считая свое увольнение незаконным, Синчук обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В суде он заявил, что работодатель не предпринял всех мер к его трудоустройству, чем нарушил его право на труд и занятость. Во-первых, перевод на другую работу ему был предложен только один раз за два месяца — в день уведомления о предстоящем увольнении, когда он был сильно расстроен из-за такого известия и не мог принять адекватного решения, поэтому отказался от перевода. Во-вторых, ему был предложен только один вариант трудоустройства — сторожем, тогда как были вакансии и по другим специальностям. К тому же Синчук не был приглашен на заседание профсоюзного комитета, на котором решался вопрос о его увольнении.

Представитель ответчика заявил, что законом не предусмотрено повторное или неоднократное предложение о переводе при увольнении работников по сокращению численности или штата. Он также пояснил, что Синчуку было предложено единственное вакантное рабочее место, которое имелось на тот период в ремонтном цехе, где он работал. Участие Синчука в заседании профсоюзного комитета, куда работодатель обратился за получением мнения об увольнении работника, было невозможно, поскольку в этот день он отсутствовал на работе в связи с болезнью, что подтверждается листком временной нетрудоспособности.

Проанализируйте требование закона о переводе в порядке трудоустройства работника, подлежащего увольнению по сокращению численности или штата.

Оцените доводы сторон.

Какое решение должен принять суд?

3. Борисова обратилась в суд с иском к ООО «Управляющая компания» о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец указала на то, что она работала в ООО «Управляющая компания» в должности заместителя главного бухгалтера с 2004 г., приказом от 21 марта 2014 г. была уволена с работы на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации. Однако окончательный расчет на день увольнения с нею не был произведен, в частности, не выплачена установленная п. 5.8 трудового договора денежная сумма в размере пяти должностных окладов, которая в соответствии с условиями трудового договора подлежала выплате при ее увольнении.

В ходе судебного заседания судом установлено, что п. 5.8 трудового договора Борисовой предусмотрено, что при увольнении работника по любым основаниям ей дополнительно выплачивается денежная сумма в размере пяти должностных окладов. Возражая против исковых требований, представитель ответчика указывал, что

соответствующая выплата не входит в систему заработной платы организации-ответчика (не указана ни в одном из локальных нормативных актов, ни в коллективном договоре организации). Представитель ответчика также указал, что при увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности работников), законом предусмотрена выплата выходного пособия, в связи с чем в указанной части п. 5.8 трудового договора не подлежит применению, поскольку противоречит ст. 178 ТК РФ.

Правильно ли стороны трудового спора толкуют норму ст. 178 Трудового кодекса РФ?

Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора?

Разрешите спор по существу.

4. Бортпроводник авиакомпании «Летучий голландец» Федотова была уволена по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для расторжения трудового договора послужила докладная записка старшего бортпроводника Стукова, в которой он указал, что во время взлета и посадки Федотова не пристегивается ремнями безопасности, тем самым нарушая инструкцию по охране труда.

Федотова обратилась в юридическую консультацию с вопросом о законности такого увольнения. Она утверждает, что такое незначительное нарушение инструкции не имело никаких последствий, и поскольку она летает на самолете, отвечающем требованиям авиационной безопасности, поэтому такая перестраховка, как пристегивание ремнями, вообще не нужна.

Кроме того, Федотова пояснила, что она является одинокой матерью, в связи с чем, по ее мнению, увольнение по инициативе работодателя недопустимо.

Подготовьте правовое заключение по вопросу - законно ли увольнение Федотовой? Какое толкование дает судебная практика понятию «одинокая мать»?

5. Проведите дискуссию на тему: «Особые правила расторжения трудового договора со спортсменом и тренером – дискриминация или обоснованная дифференциация?»

Предлагаемые точки зрения:

1. Включение в трудовой договор со спортсменом, тренером особых условий расторжения трудового договора нарушает принцип свободы труда, ограничивает право распоряжаться своими способностями к труду.

2. Трудовой кодекс РФ обеспечивает права и интересы работодателя, вкладывающего в подготовку спортсмена значительные финансовые ресурсы.

Студенты делятся на две команды, отстаивающие одну из представленных позиций. При подготовке к дискуссии студентам следует изучить мировую практику заключения спортивных контрактов, российскую судебную практику по трудовым спорам об увольнении со спортсменами. Также следует учитывать правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросам свободы трудового договора и дискреционных полномочий работодателя, а также Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии –2 балла.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); магистрант оперирует трудовым законодательством

терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка)— 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.

3. Входной контроль на лекционных занятиях:

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- устный опрос студентов по вопросам для самопроверки;
- тестирование.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов о понятии трудового договора (законодательное и доктринальное), значении трудового договора как основания возникновения трудовых отношений; признаках трудового договора и отличии трудового договора от договоров гражданско-правового характера; особенностях различных трудовых договоров; порядке заключения трудового договора и последствиях необоснованного отказа в заключении трудового договора, правилах приема на работу (как общие, так и специальные), установленных Трудовым кодексом и иными нормативными актами ограничениях при приеме на работу; законодательных требованиях к структуре и содержанию трудового договора; основаниях и порядке изменения и прекращения трудового договора.

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1) Можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов, учитывающих специфику организации, устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора?

2) В каких случаях трудовой договор может содержать основания увольнения работников?

3) В каких случаях при увольнении работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа?

4) В чем отличие расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию?

5) Фактическое допущение к работе без оформления трудового договора считается заключением трудового договора в случаях:

а) если работник приступил к работе с разрешения любого должностного лица работодателя;

б) если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя;

в) если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного представителя работодателя;

г) без оформления трудового договора трудовые отношения не возникают.

б) По каким причинам гражданину может быть отказано в приеме на работу:

а) отсутствие регистрации по месту жительства;

- б) увольнение с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины;
- в) отсутствие трудовой книжки;
- г) отсутствие необходимого в соответствии с квалификационными требованиями стажа работы;
- д) непригодность к работе по состоянию здоровья, выявленная в результате предварительного медицинского осмотра.

Критерии оценивания:

А) тестирование: 1 правильное тестовое задание- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов.

Б) Ответы на теоретические вопросы: полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

4. Тестирование

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в форме выполнения магистрантами тестовых заданий с одним/ несколькими правильными ответами.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов о понятии трудового договора (законодательное и доктринальное), значении трудового договора как основания возникновения трудовых отношений; признаках трудового договора и отличии трудового договора от договоров гражданско-правового характера; особенностях различных трудовых договоров; порядке заключения трудового договора и последствиях необоснованного отказа в заключении трудового договора, правилах приема на работу (как общие, так и специальные), установленных Трудовым кодексом и иными нормативными актами ограничениях при приеме на работу; законодательных требованиях к структуре и содержанию трудового договора; основаниях и порядке изменения и прекращения трудового договора.

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится на последнем практическом занятии. Время написания теста- 10 минут.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Фактическое допущение к работе без оформления трудового договора считается заключением трудового договора в случаях:
 - а) если работник приступил к работе с разрешения любого должностного лица работодателя;
 - б) если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя;
 - в) если работник приступил к работе с ведома или по поручению уполномоченного представителя работодателя;
 - г) без оформления трудового договора трудовые отношения не возникают.
2. По каким причинам гражданину может быть отказано в приеме на работу:
 - а) отсутствие регистрации по месту жительства;
 - б) увольнение с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины;
 - в) отсутствие трудовой книжки;
 - г) отсутствие необходимого в соответствии с квалификационными требованиями стажа работы;
 - д) непригодность к работе по состоянию здоровья, выявленная в результате предварительного медицинского осмотра.
3. Прогулом признается:

- а) отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности;
- б) отсутствие работника на рабочем месте в течение рабочего дня в связи с отстранением его от работы;
- в) отсутствие работника на рабочем месте более одного рабочего дня в связи с отстранением от работы;
- г) отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Критерии оценивания:

1 правильное тестовое задание - 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	экзамен
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Экзамен проводится в форме устного опроса.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Для опроса студенту предоставляется два теоретических и два практических задания. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. В одном билете 2 теоретических и 2 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические задания:

1. Понятие трудового договора, его признаки. Отличие трудового договора от иных соглашений по поводу труда.
2. Структура, содержание и форма трудового договора.
3. Срочный трудовой договор.
4. Трудовой договор о работе по совместительству.
5. Трудовой договор о дистанционной работе.
6. Особенности трудового договора с иностранным работником.
7. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
8. Необоснованный отказ в заключении трудового договора.
9. Запреты и ограничения при приеме на работу.
10. Оформление приема на работу. Фактическое допущение к работе без надлежащего оформления приема на работу.
11. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
12. Испытание при приеме на работу.
13. Особенности приема на работу бывших государственных и муниципальных служащих.
14. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
15. Временные переводы на другую работу.
16. Переводы к другому работодателю. Отличие от временного направления по договору о предоставлении персонала.
17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
18. Общие основания прекращения трудового договора.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
20. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя для отдельных категорий работников.
23. Общие гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
24. Дополнительные гарантии при прекращении трудового договора для отдельных категорий работников.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
26. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.
27. Порядок увольнения работников.
28. Оформление прекращения трудового договора.
29. Расчеты при увольнении работников.
30. Правовые последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора, фактического допущения к работе без оформления трудового договора, незаконных переводов и увольнений.

Примеры практических заданий:

1. Селезнева обратилась в ООО «Гринвич» по объявлению о наличии вакансий, данному работодателем в «бегущей строке» местного телевидения. Селезневой заинтересовала вакансия юристконсульта. Она в прошлом году закончила экономико-

правовой институт, получила диплом по специальности «юриспруденция». После проведенного собеседования Селезневой было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия необходимых деловых качеств. Селезнева запросила у работодателя письменное пояснение о причинах отказа в заключении трудового договора, но не получила его. На словах специалист по кадрам пояснил, что начальника юридического департамента не устроило два обстоятельства: во-первых, то, что Селезнева обучалась в частном вузе, и, во-вторых, уровень образования «бакалавр».

Селезнева обратилась в суд с требованием заставить работодателя заключить с ней трудовой договор.

Возможен ли такой трудовой спор?

Может ли суд принудить к заключению трудового договора одну из сторон при отсутствии ее волеизъявления?

Оцените доводы работодателя с позиции соответствия нормам ТК РФ.

2. Менеджер рекламного агентства «По секрету всему свету» Куролесов был уволен по инициативе работодателя с формулировкой «за совершение проступка, несовместимого с продолжением работы». Куролесов нарушил требование, установленное Правилами внутреннего трудового распорядка агентства, а именно — запрет на сотрудничество с конкурирующими организациями.

При заключении трудового договора Куролесов был предупрежден о том, что он не может работать по совместительству в других рекламных агентствах и иных конкурирующих компаниях, соответствующее условие было включено в его трудовой договор. Тем не менее, как стало известно работодателю, Куролесов заключил трудовой договор с рекламным агентством «МедиаПартнер», более того, использовал доступную ему клиентскую базу для работы на конкурента.

Можно ли при данных обстоятельствах уволить Куролесова?

3. Водитель автобазы Курганов 8 сентября написал заявление о переводе в ООО «Такси Пуля» с 22 сентября. Работодатель просьбу удовлетворил, в тот же день издал приказ о переводе. В пятницу 19 сентября работник сообщил работодателю об отзыве заявления о переводе и продолжении работы на прежнем месте. Работодатель в удовлетворении его просьбы отказал, мотивируя тем, что уже издан приказ о его увольнении.

Вправе ли работник до согласованной даты увольнения отозвать свое заявление об увольнении в порядке перевода к другому работодателю?

Законно ли увольнение Курганова?

4. Трифонов приказом директора ЗАО «Пересвет» был переведен на должность начальника департамента труда и заработной платы с испытательным сроком 6 месяцев. Однако через три месяца директор, посчитав, что Трифонов не справляется со своими обязанностями, издал приказ об освобождении Трифонова от должности с предоставлением ему прежнего места работы.

Правомерны ли действия работодателя?

5. Городецкий был принят на работу в ОАО «УралКонсалтинг» на должность юриста. Через год в связи с расширением бизнеса в ОАО было создано структурное подразделение (юридический отдел), в котором Городецкий продолжил работать юрисконсультантом.

Изменились ли условия трудового договора?

Следует ли работодателю вносить в трудовую книжку работника запись о переводе в юридический отдел, если изначально в трудовом договоре структурное подразделение не было указано?

6. После установки нового оборудования в гвоздильном цехе была проведена специальная оценка условий труда на рабочем месте, по результатам которой было установлено, что условия труда на рабочем месте мастера производственного участка Павлова перестали быть вредными и стали относиться к категории допустимых. Через

месяц работодателем был издан приказ о том, что Павлову заработная плата снижается в связи с изменившимися условиями труда (отменяется доплата за вредные условия труда).

Оцените правомерность действий работодателя.

Можно ли без согласия работника изменить условия его трудового договора об оплате труда?

7. В апреле предприниматель Коломойский приобрел клинику для животных ООО «Айболит», принадлежавшую ранее братьям Пономаренко. В августе того же года недовольный работой персонала, он уволил главного врача и директора клиники по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — в связи со сменой собственника имущества организации. При этом главному врачу была выплачена компенсация в сумме трех среднемесячных заработков, а директору — пять должностных окладов.

Оцените правомерность управленческих решений работодателя. Разъясните, что собой представляет правовая категория «смена собственника имущества организации».

8. Веб-дизайнер Коконин 2 августа был уволен из ООО «Интерфейс» с формулировкой «за грубое нарушение трудовой дисциплины». Поводом для расторжения трудового договора явилось трехдневное отсутствие Коконина, которое он и не отрицал, но считал, что у него были на то уважительные причины (свадьба сына). Коконин, проконсультировавшись со знакомым юристом, подал исковое заявление в суд с требованием о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Работодатель, узнав об иске, издал второй приказ об увольнении сотрудника с той же даты, но по иному основанию — «за прогул без уважительной причины».

Оцените правомерность действий работодателя и перспективы разрешения судебного спора.

Вправе ли работодатель изменить формулировку основания увольнения после прекращения трудовых отношений с работником?

9. В юридическую консультацию обратились работники с просьбой разъяснить, законно ли их увольнение в следующих ситуациях:

а) неосвобожденный председатель профсоюзного комитета Говорухин уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без согласия областного Совета профсоюзов;

б) доцент политехнического университета Шустов уволен по п. 4 ст. 336 ТК РФ в период временной нетрудоспособности;

в) инженер по охране труда Безбородова (одинокая мать) уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

г) экономист Сердюкова уволена по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности (о которой ей стало известно только после расторжения трудового договора);

д) водитель Тарханов (отец пятерых детей в возрасте от пяти до 16 лет) уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оцените правомерность увольнения указанных работников и перспективу их восстановления на работе в случае обращения в суд.

10. Ильина была принята на работу в ЗАО «Драгмет» на должность экономиста планово-финансового отдела. При трудоустройстве Ильина представила в отдел кадров ЗАО «Драгмет» паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, а также диплом о высшем образовании.

Два года спустя Ильина была ознакомлена с приказом о сокращении двух из пяти ставок экономистов планово-финансового отдела. В этой связи Ильина предоставила в отдел кадров диплом о повышении квалификации по специальности «Экономист». Директор ЗАО «Драгмет» с учетом наличия диплома о повышении квалификации счел квалификацию Ильиной более высокой и признал за ней преимущественное право на оставление на работе. Ильина сохранила трудовые отношения с ЗАО «Драгмет».

Однако в дальнейшем судебным решением был установлен факт подделки Ильиной диплома о повышении квалификации, в связи с чем Ильина была уволена по п. 11 ст. 81 ТК РФ. Ильина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Оцените правомерность решения работодателя.

Разрешите дело.

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора, знает особенности отдельных видов трудовых договоров, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора - в рамках Трудового кодекса РФ, подзаконных нормативных актов и судебной практики;

5-7 баллов по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора, знает виды трудовых договоров и их особенности, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора - в рамках Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов.

1-4 балла по вопросу – студент воспроизводит понятие трудового договора, характеризует его отличия от иных соглашений в сфере труда, описывает структуру и содержание трудового договора, знает виды трудовых договоров, основания отстранения от работы, основания и порядок изменения и прекращения трудового договора - в рамках Трудового кодекса РФ.

0 баллов – студент отказывается отвечать на вопрос или ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/ответ дан несамостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Практическое задание на анализ конкретной ситуации оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы и акты судебной практики, которые необходимо в данной ситуации применить; правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства, правовых позиций судов общей юрисдикции и государственных органов; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты и акты высших судов, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права, оценивая их эффективность применительно к предложенным условиям.

5-7 баллов студент получает за умения: в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства и правовых позиций судов общей юрисдикции; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого

решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, подзаконные нормативные акты, сделать вывод по анализируемой ситуации, предложив несколько способов защиты нарушенного права.

1-4 балла студент получает за умение в конкретной правовой ситуации установить юридически значимые обстоятельства, дать им надлежащую оценку, сформулировать список вопросов, требующих разрешения, и подобрать правовые нормы, которые необходимо в данной ситуации применить (не менее одного нормативного акта помимо ТК РФ); правильно интерпретировать правовые нормы с учетом предназначения трудового законодательства; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения трудовых прав и с учетом необходимости принятия оптимального управленческого решения, обосновать собственную правовую позицию со ссылкой на Трудовой кодекс РФ, сделать вывод по анализируемой ситуации и предложить хотя бы один способ защиты нарушенного права.

0 баллов студент получает за неправильное решение практического задания или при отказе его решать/выполнении задания самостоятельно.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

0 баллов – магистрант отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/выявлена самостоятельность подготовки ответа на вопрос.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Перечень электронных учебных изданий

1. Коломоец Е. Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения : монография. – Москва : Проспект, 2019. – 128 с. - ISBN 978-5-392-29710-8 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/42223> (26.08.2021)
2. *Петров, А. Я.* Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13658-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468730> (дата обращения: 26.08.2021).
3. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467241> (дата обращения: 26.08.2021).
4. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/421502>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей.

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Перспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;
4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: <https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».