

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:22:31
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

**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

«Правовые способы оценки персонала»

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:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Кучина Юлия Александровна, доцент, кандидат юридических наук, доцент

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления о правовых способах оценки профессионально-квалификационных и личностных качеств персонала как при заключении трудового договора, так и в процессе трудовой деятельности работника, необходимых для осуществления высокопроизводительного труда и реализации функции по управлению персоналом в связи с постоянным изменением требований к специалистам различных отраслей экономики и сфер деятельности, в том числе к лицам, выполняющим трудовые функции от имени государства, и их правовых последствиях; получение студентами теоретических знаний и практических умений и навыков по выбору наиболее эффективных способов оценки работников, оформлению ее результатов.

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. Общая характеристика оценки персонала в трудовом праве	1	2	10	13
2	Тема 2. Характеристика основных способов оценки работников	9	18	32	59
ВСЕГО:		10	20	42	72

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-4.2	Координирует либо самостоятельно осуществляет правовое сопровождение деятельности организации по привлечению, подбору, отбору и оценке персонала	Знания: магистрант знает: базовые понятия дисциплины (аттестация, испытание, избрание по конкурсу, стажировка, независимая оценка квалификации, квалификационный экзамен); перечисляет качества работника, подлежащие оцениванию; знает специфику способов оценки применительно к отдельным категориям работников (педагогические работники, научные работники, руководитель организации и т.д.), называет этапы проведения основных способов оценки персонала (аттестация, избрание по конкурсу, независимая оценка квалификации) и дает характеристику испытанию

					<p>как дополнительному условию трудового договора; знает структуру, обязательные реквизиты и способы принятия локальных нормативных актов, которые могут регламентировать отдельные способы оценки персонала, перечисляет этапы нормотворчества при подготовке локального нормативного акта, приемы юридической техники, применяемые при локальном нормотворчестве.</p> <p>Умения: магистрант: определяет, какие кадровые документы необходимы для организации процедуры оценки персонала в зависимости от ее способа и участников; определяет круг вопросов, которые должны найти отражение в кадровых документах, посвященных определенному способу оценки персонала; применяет основные приемы юридической техники в нормотворчестве;</p> <p>Навыки: подбора нормативных правовых актов, необходимых</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>для разработки кадровых документов, опосредующих оценку персонала;</p> <p>формирования содержания отдельных кадровых документов/их пакета, посвященного определенному способу оценки персонала;</p> <p>лаконичного и недвусмысленного изложения юридических норм в локальном нормативном акте.</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	<p>Знания:</p> <p>Магистрант:</p> <p>характеризует процедуру проведения основных способов оценки персонала (аттестация, избрание по конкурсу, независимая оценка квалификации, квалификационный экзамен, испытание);</p> <p>называет специфику способов оценки применительно к отдельным категориям работников (педагогические работники, научные работники, руководитель организации и т.д.).</p> <p>знает ресурсы системы электронных сервисов</p>

						<p>«Онлайнинспекция.рф», которые могут помочь работодателю в выстраивании кадровых действий в связи с проведением оценки персонала</p> <p>Умения:</p> <p>Магистрант умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществить правовую экспертизу кадровых действий, планируемых к осуществлению при проведении мероприятий по оценке персонала, в том числе с помощью ресурсов системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф». - разрабатывать алгоритм действий работодателя при проведении мероприятий по оценке персонала, в том числе с помощью ресурсов системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - юридической экспертизы кадровых мероприятий. - разработки алгоритма действий при проведении мероприятий по оценке персонала
консультацион	Консультиров	ПК-7	Способен проводить	ИПК-	Осуществляет	Знания:

ный	ание по правовым вопросам		консультирование по правовым вопросам	7.1	консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права	<p>Магистрант знает:</p> <p>обязательные случаи проведения оценки персонала; права и обязанности участников мероприятий по оценке персонала, в том числе работников (соискателей), работодателя, профсоюза;</p> <p>процедуру проведения каждого способа оценки персонала;</p> <p>негативные и позитивные последствия аттестации, избрания по конкурсу, испытания при приеме на работу, квалификационного экзамена, независимой оценки квалификации;</p> <p>виды юридической ответственности, наступающие за нарушение процедуры проведения оценки персонала.</p> <p>Умения:</p> <p>Магистрант умеет:</p> <p>- установить, в отношении каких категорий работников проведение мероприятий по оценке являются обязательными/в каких случаях работодатель обязан проводить оценку персонала;</p>
-----	---------------------------	--	---------------------------------------	-----	---	---

						<ul style="list-style-type: none"> - оценить последствия отказа работника от участия в соответствующих мероприятиях/их непроведения работодателем; - оценить последствия неудовлетворительного прохождения работником мероприятий по оценке, выделив обязанности работодателя в данной ситуации и гарантии, предоставляемые работнику; - в конкретной практической ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения трудово-правовой норме, закрепляющей порядок и специфику проведения оценки персонала определенным способом; - осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения процедуры проведения мероприятий по оцениванию персонала, обнаружения нарушения прав работников (соискателей) при их
--	--	--	--	--	--	--

						<p>проведении;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в случае выявления нарушений предложить способы защиты нарушенного права для работника (соискателя). - информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам оценки персонала, а также разъяснить проблемные вопросы; <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определения, является ли участие в мероприятиях по оценке персонала обязательным для работника, а ее проведение обязательным для работодателя; - анализа мероприятий по проведению оценки персонала с точки зрения выявления соблюдения прав работников (соискателей); - определения способа защиты нарушенных трудовых прав работника (соискателя);
--	--	--	--	--	--	---

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Общая характеристика оценки персонала в трудовом праве

1. Понятие, виды, принципы и значение оценки персонала
2. Случаи проведения оценки персонала
3. Качества, подлежащие проверке и оцениванию
4. Способы и методы оценки персонала и их классификация

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите цели оценки персонала в организациях.
2. Какие виды оценки персонала можно выделить?
3. Когда необходима оценка работников?
4. Для чего могут быть использованы результаты деловой оценки работников?
5. Что работодатель оценивает в отношении работников?
6. Возможно ли использование полиграфа при проведении оценки персонала?

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

1. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, в которых предметом спора была оценка работников.
2. Подготовьте схему случаев проведения оценки персонала.

Примерные задания для практических занятий:

1. Проведите дискуссию на тему: «Проведение оценки персонала: значение для работника и работодателя».

Предлагаемые точки зрения:

- проведение оценки персонала нужно не только для работодателя, но и для самих работников;

- проведение оценки персонала нужно исключительно работодателю, для работников возникают лишь негативные последствия.

2. Разработайте раздел локального нормативного акта о деловых качествах работников, способах и критериях их оценивания.

Тематика заданий:

А) проект локального нормативного акта, направленного на определение качеств, подлежащих оценке, а также критериев оценки для врача;

Б) проект локального нормативного акта, направленного на определение качеств, подлежащих оценке, а также критериев оценки для водителя;

В) проект локального нормативного акта, направленного на определение качеств, подлежащих оценке, а также критериев оценки для юрисконсульта в сфере управления персоналом.

Примечание: Категория работников, в отношении которой магистрант готовит проект локального нормативного акта, определяются преподавателем.

3. Необходимо охарактеризовать понятие «деловые качества работников», используя судебные решения, а также перечислить деловые качества, необходимые следующим категориям работников:

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

Также следует определить, какие нормативные акты в централизованном порядке устанавливают деловые качества работников; в каком локальном нормативном акте работодатель может зафиксировать требования к деловым качествам сотрудников (соискателей должностей) и назвать его содержание и порядок принятия, а также определить, какими способами можно оценить данные качества.

4. Проведите дискуссию: «Использование полиграфа при оценке персонала».

Предлагаемые точки зрения:

- работодатель вправе использовать полиграф как при приеме работника на работу, так и в процессе трудовой деятельности последнего;
- использование полиграфа при оценке работников противоречит трудовому законодательству и нарушает права 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. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета.2004. 8 апреля
3. «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора»(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)
4. «Рекомендации по применению профессиональных стандартов в организации» (утв. ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России)

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

1. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 По вопросам применения профессиональных стандартов
2. Информационное письмо Общероссийского Профсоюза образования от 10 марта 2017 г. № 122 "Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов"

Тема 2. Характеристика основных способов оценки работников

1. Испытание при приеме на работу.
2. Стажировка как метод оценки персонала.
3. Квалификационный экзамен.
4. Избрание по конкурсу
5. Аттестация
6. Независимая оценка квалификации
7. Иные способы оценки персонала

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие терминов: «испытание», «стажировка», «квалификационный экзамен», «аттестация», «независимая оценка квалификации», «конкурс».
2. Каким работникам нельзя установить испытание?
3. В какой момент устанавливается испытание?
4. Назовите продолжительность испытания?
5. Можно ли продлить испытание?

6. Назовите последствия неудовлетворительного прохождения испытания?
7. В каких случаях проводится стажировка?
8. Можно ли применять стажировку как способ отбора персонала?
9. Чем стажировка отличается от испытания?
10. Назовите случаи обязательного проведения стажировки?
11. Назовите последствия непрохождения стажировки?
12. В отношении каких работников проводится квалификационный экзамен?
13. Кто и как его проводит квалификационный экзамен?
14. В отношении каких работников проводится избрание по конкурсу для возникновения трудовых отношений?
15. Определите действия работодателя по избранию по конкурсу
16. Чем избрание по конкурсу отличается от аттестации?
17. Назовите процедуру проведения аттестации
18. Определите цели проведения независимой оценки квалификации
19. Кто проводит НОК?
20. Чем НОК отличается от аттестации?
21. Какие последствия аттестации и НОК?
22. Как оценивается преимущественное право в оставлении на работе?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте сравнительную таблицу испытания и стажировки;
2. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ и судов общей юрисдикции по трудовым спорам, в которых предметом спора была стажировка. Какие аргументы используют суды для оценки, возникли ли трудовые отношения при стажировке?
3. Составьте перечень случаев обязательного проведения стажировки и сдачи квалификационного экзамена.
4. Составьте схему пошаговых действий по проведению избрания по конкурсу и аттестации.
5. Подготовьте сравнительную таблицу «Соотношение аттестации и независимой оценки квалификации»
6. Приведите примеры из материалов судебной практики, в рамках которых суд применяет нормы ст. 179 ТК РФ о приоритетных критериях отбора работников для увольнения по сокращению численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Каким критериям суд отдает предпочтение – производительности труда или квалификации? Как определяет каждый из них? Какими документами обосновываются производительность труда и квалификация работника?

Примерные задания для практических занятий:

1. Менеджер по персоналу Сидорова Марина 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. Первой - на том основании, что она не владеет компьютером и английским языком, второй из-за отсутствия российского гражданства, третьей - без объяснения причин. Двум другим соискательницам 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. Но прежде чем приступить к работе, Марина попросила девушек принести заключение из районной поликлиники о том, что 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.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены менеджером по персоналу? Подготовьте правовое заключение.

2. Малинина, имеющая ребенка в возрасте 2 лет, была принята на работу менеджером по персоналу в ООО «СтройКа» с двухмесячным испытательным сроком. За день до истечения испытательного срока работодатель предложил ей продлить испытание еще на месяц. Малинина согласилась. В течение этого месяца Малинина несколько раз опаздывала на работу, а также уходила раньше, из-за чего к руководителю поступили жалобы от посетителей. В конце месяца Малинина была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ).

Малинина обратилась с иском в суд с требованием изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию.

Какое решение должен принять суд? В каких целях и когда работникам устанавливается испытательный срок? Каким категориям работников он не может быть установлен? Какие требования установлены законодательством при увольнении работника по ст. 71 ТК РФ?

3. 1 октября 2015 г. в ЗАО «Металлург» были приняты на работу с испытательным сроком в один месяц Иванов, Петров и Сидоров (соответствующая запись содержалась в приказе о приеме на работу Петрова, а также в трудовых договорах Иванова и Сидорова).

28 октября 2015 г. был издан приказ об увольнении Иванова за длительный прогул (он с 20 октября перестал выходить на работу), а 30 октября 2015 г. были уволены Петров и Сидоров как не выдержавшие испытательный срок.

Иванов представил больничный лист с 20 октября по 2 ноября 2015 г. Петров заявил, что ничего не знал об установлении ему испытательного срока. По мнению Сидорова, ему вообще не могли устанавливать испытательный срок, так как он стал совершеннолетним только 31 октября 2015 г.

Решите дело.

4. 16-летний Ипатьев был принят 12 сентября на работу курьером с месячным испытательным сроком, оговоренным только в приказе о приеме на работу (письменный трудовой договор с Ипатьевым не заключался). 16 сентября работник заболел. Выйдя на работу 18 октября, он узнал, что 16 октября был уволен на основании ст. 71 ТК РФ.

Какие нарушения трудового законодательства допущены в данном случае? Какими способами защиты нарушенного права вы можете порекомендовать Ипатьеву воспользоваться?

5. Нарушены ли права работников в следующих случаях:

- продавец магазина Сидорчук с ее письменного согласия была переведена на должность заведующей отделом магазина с месячным испытательным сроком; по истечении этого срока был издан приказ об обратном переводе ее на работу продавцом в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

- Исаев был принят 12 сентября на работу водителем с месячным испытательным сроком; 16 сентября он заболел; выйдя на работу после болезни 14 октября, он узнал, что уволен 11 октября в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

- Макарову при приеме на работу на должность начальника юридического отдела Департамента имущественных отношений Ростовской области установлен испытательный срок 6 месяцев.

6. Лисицына была принята на работу экономистом финансового отдела производственного предприятия (ООО) с двухнедельным испытательным сроком. Через две недели начальник финансового отдела в докладной записке на имя директора предприятия попросил продлить срок испытания Лисициной до одного месяца в связи с тем, что у него не сложилось

определенного представления о деловых качествах Лисициной. Директор подписал приказ о продлении испытательного срока с согласия Лисициной, а через неделю после этого по предложению начальника финансового отдела — приказ о ее увольнении по результатам испытания. Лисицина с таким решением директора не согласилась и обжаловала увольнение в суд. В заявлении она указала, что в период испытательного срока к ней никаких претензий не предъявляли, что работа ей нравится и, как она считает, вполне соответствует уровню образования и квалификации. Согласие на продление срока испытания она дала, так как не хотела осложнять отношения с начальником отдела.

Решите данный спор. Составьте правовое заключение по возникшей ситуации.

7. Куликова была принята на работу в детский сад на должность воспитателя. Окончательный прием на работу был обусловлен прохождением стажировки в 1 месяц. Через 16 дней Куликовой объявили, что она не удовлетворяет предъявляемым к воспитателю требованиям и больше она на работу может не приходиться. Считая, что действия работодателя были незаконными, Куликова обратилась в суд с просьбой о понуждении к заключению трудового договора.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет суд?

8. Студентам необходимо разработать предложенный преподавателем локальный нормативный акт, касающийся одного из способов оценки персонала, с учетом требований действующего законодательства, правового статуса работодателя, особенностей его хозяйственной деятельности, должностного положения работника, иных обстоятельств, имеющих значение для содержания локального нормативного акта. Следует надлежащим образом структурировать локальный нормативный акт, исходя из его целей и задач, оформить титульный лист в соответствии с требованиями, предъявляемыми ГОСТ к оформлению документов.

Тематика заданий:

- А) Положение о порядке проведения избрания по конкурсу
- Б) Положение об аттестации
- В) Положение о направлении работников на независимую оценку квалификации
- Г) Положение о порядке проведения квалификационного экзамена
- Д) Раздел Правил внутреннего трудового распорядка, посвященный заключению трудового договора (в части прохождения испытания)

Примечание: Категория работников, а также способ оценки персонала, в отношении которых магистрант готовит проект локального нормативного акта, определяются преподавателем.

9. Установите особенности проведения аттестации определенной категории работников:

- 1) педагогические работники;
- 2) научные работники;
- 3) руководители федеральных государственных унитарных предприятий;
- 4) государственные гражданские служащие;
- 5) работники учреждений культуры и искусства.

10. Установите особенности проведения процедуры избрания по конкурсу определенной категории работников:

- 1) педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;
- 2) научные работники;
- 3) государственные гражданские служащие.

11. В отделе НИИ «Теплопроект», где работали инженеры, Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан соответствующим занимаемой должности и внесен в

резерв для выдвижения на вышестоящую должность, имеет ученую степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в НИИ работает 7 лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает 6 лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка 5 лет; Инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает 4 года; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая за последние 5 лет и публикаций не имела. Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе, а кто подлежит сокращению? Подготовьте мотивированный ответ.

12. Малинина, имеющая ребенка в возрасте 2 лет, была принята на работу менеджером по персоналу в ООО «СтройКа» с двухмесячным испытательным сроком. За день до истечения испытательного срока работодатель предложил ей продлить испытание еще на месяц. Малинина согласилась. В течение этого месяца Малинина несколько раз опаздывала на работу, а также уходила раньше, из-за чего к руководителю поступили жалобы от посетителей. В конце месяца Малинина была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ).

Малинина обратилась с иском в суд с требованием изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию.

Какое решение должен принять суд? В каких целях и когда работникам устанавливается испытательный срок? Каким категориям работников он не может быть установлен? Какие требования установлены законодательством при увольнении работника по ст. 71 ТК РФ?

13. В связи с реорганизацией ОАО «Метпласт» возникла необходимость в сокращении 1 инженера. Была уволена Домнина (проработала в должности инженера 17 лет, имеет на иждивении 2 детей возраста 6 и 15 лет, является студенткой заочного отделения ВУЗа). В то же время в ОАО «Метпласт» был оставлен Бурков, имеющий высшее образование (учебу в ВУЗе оплачивал работодатель) и стаж работы инженером 3 года, иждивенцев нет. Считая увольнение незаконным, Домнина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Правомерно ли ее увольнение? Какая процедура увольнения в связи с сокращением численности или штата работников установлена в ТК РФ? Какие обстоятельства оценивает комиссия при определении кандидатуры работника на увольнение?

5. Лаборант медицинского института Петров был уволен по п.3 ст.81 ТК РФ в связи с некачественным выполнением опытов. К тому же он не имел высшего медицинского образования. Петров не соглашаясь со своим увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая, что опыты, проведенные им, оказались некачественными из-за плохих реактивов. Что касается образования, то он является студентом очно-заочной формы обучения медицинского института и через год получит диплом.

Какое решение вынесет суд?

Каков порядок увольнения по п.3 ст.81 ТК РФ?

14. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам были уволены как не прошедшие аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилеводения.

Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Подготовьте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

15. «Независимая оценка квалификации»

Магистранты делятся на две подгруппы, одна из которых вырабатывает аргументы и обосновывает необходимость законодательного закрепления в разделе 3 ТК РФ процедуры независимой оценки квалификации для защиты прав работников (соискателей), другая вырабатывает аргументы и обосновывает отсутствие такой необходимости в связи с тем, что имеющихся в действующем законодательстве норм достаточно. Во время работы в группах должны быть выработаны контраргументы для опровержения доводов другой стороны.

16. «Гарантии работникам, предоставляемые при оценке персонала»

Магистранты делится на четыре подгруппы, каждая из которых анализирует законодательство относительно гарантий, предоставляемых работникам при участии в одном из основных способов оценки персонала (избрание по конкурсу, аттестация, испытание, независимая оценка квалификации), а также определяет правовые последствия, наступающие в случае их непредоставления.

17. В ООО «Скорпион» был издан приказ, согласно которому все работники должны были пройти независимую оценку квалификации в течение одного месяца. Петров отказался выполнить приказ, и был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора, а после повторного отказа пройти независимую оценку квалификации был уволен по п.5 ст. 81 ТК РФ. Сидорова выполнила приказ работодателя, однако получила неудовлетворительную оценку при прохождении профессионального экзамена, в результате чего была уволена по п.3 ст. 81 ТК РФ. Работники не согласились с действиями работодателя и обратились в суд.

Была ли соблюдена процедура направления работников на независимую оценку квалификации? Были ли нарушены права Петрова и Сидоровой?

18. Кропачев обратился в суд с иском к ООО «Премьер Лига» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь в обоснование иска на то, что работал у ответчика в должности IT-менеджера в отделе по работе с клиентами до 15 апреля 2017 г., когда был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с формулировкой «несоответствие занимаемой должности». С увольнением не согласен, поскольку аттестация была проведена с нарушениями, его уведомили о проведении аттестации за один час до начала аттестации, с должностной инструкцией вообще не был ознакомлен. В тест, который ему было предложено пройти на заседании аттестационной комиссии, были включены вопросы, не относящиеся к компетенции истца в силу занимаемой им должности. Истец просил суд восстановить его на работе, признать увольнение незаконным, внести исправление записи в трудовую книжку, перезаключить трудовой договор, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула с 15 апреля 2017 г., компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб.

Представитель ответчика в судебном заседании возражал против удовлетворения исковых требований, представив отзыв на заявление. В отзыве указывалось, что приказом директора была назначена внеплановая аттестация Кропачева в связи с тем, что он не прошел очередную аттестацию в установленный срок по причине временной нетрудоспособности. С приказом, устанавливающим срок проведения аттестации, истец был ознакомлен под роспись. На заседании аттестационной комиссии Кропачеву был предложен тест для проверки уровня знаний, по результатам которого он получил 48 баллов из 100 возможных. Кропачеву были заданы дополнительные вопросы в устной форме, на часть из которых он не смог ответить. По результатам аттестации (теста и аттестационного листа) аттестационная комиссия пришла к выводу о несоответствии истца занимаемой должности. Спустя неделю Кропачев был уволен приказом директора от 15 апреля 2017 г. в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, с приказом ознакомлен под роспись.

Истец пояснил, что за период его работы ни одного акта о нарушении или невыполнении трудовых обязанностей работодателем составлено не было, что, по его мнению, свидетельствует о надлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей.

По мнению истца, аттестация была проведена по тесту, разработанному для проверки уровня знаний администратора компьютерных программ, тогда как он занимал должность IT-менеджера по эксплуатации системы в отделе по работе с клиентами.

В судебном заседании также выяснилось, что Кропачеву были предложены три вакантные должности, от которых он отказался, ссылаясь на то, что уровень оплаты труда по данным должностям ниже, чем по должности IT-менеджера. Представитель истца в суде заявил, что ответчиком не было соблюдено требование ч. 3 п. 1 ст. 81 ТК РФ — истцу не предложены все имевшиеся вакантные должности, которые соответствовали его квалификации, а именно должность руководителя отдела складской логистики, хотя истец соответствовал требованиям по данной должности, имея высшее техническое образование, опыт работы более трех лет.

Оцените доводы сторон трудового спора.

19. Министерством культуры Новосибирской области принято решение о расторжении трудового договора с художественным руководителем оперного театра Красовским по п.3 ст. 81 ТК РФ — за отсутствие творческого начала в его деятельности и низкий художественный уровень постановок. В прокуратуру поступила жалоба артистов театра, возмущенных увольнением худрука.

Будут ли выявлены нарушения трудового законодательства в ходе прокурорской проверки по факту увольнения Красовского?

20. Аттестационной комиссией городской администрации муниципального образования, находящегося на юге Тюменской области, было принято решение по итогам аттестации. Муниципальная служащая Петрова, занимающая старшую муниципальную должность, была признана частично соответствующей занимаемой должности ввиду отсутствия высшего профессионального образования. Ей было рекомендовано принять меры для получения высшего образования.

Правомерно ли решение аттестационной комиссии?

Назовите правила аттестации муниципальных служащих.

Каковы возможные последствия невыполнения муниципальным служащим, признанным частично соответствующим занимаемой должности, рекомендаций аттестационной комиссии?

Проведите отграничение понятий «неполное служебное соответствие» и «частичное соответствие занимаемой должности».

21. Преподаватель представляет студентам локальные нормативные акты, посвященные оценке персонала и содержащие дефекты, и предлагает провести их экспертизу. При подготовке к работе магистранты должны изучить требования, предъявляемые к составлению локальных нормативных актов, выявить задачи, которые выполняет данный юридический документ, определить его значение для юридической практики.

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 локальных нормативных актах, 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. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
3. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
4. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
5. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»
6. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»
7. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»
8. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
9. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
10. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации"
11. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»
12. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»
13. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 111 "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)
14. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия», «Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»)
15. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена»
16. Постановление Правительства РФ от 18 мая 2019 г. N 618 "Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации"
17. Постановление Правительства РФ от 18.05.2019 № 618 "Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации"
18. Постановление Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 "Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации"
19. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»

20. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

21. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»

22. Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 №937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»

23. Приказ Минкультуры РФ от 13.03.2000 № 163 "О возобновлении стажировки творческих работников театров и концертных организаций Российской Федерации" (вместе с "Положением о стажировке творческих работников театров и концертных организаций Российской Федерации")

24. Приказ Минтруда России от 01.11.2016 №601н «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификаций»

25. Приказ Минтруда России от 19.12.2016 № 759н «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращении этих полномочий»

26. Приказ Минтранса России от 29.07.2020 № 264 "Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта"

27. Приказ Росаккредитации от 31.01.2020 № 21 «Об утверждении Методических рекомендаций по оценке навыков работников заявителя, аккредитованного лица (органа инспекции) по выполнению работ в области аккредитации»

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

1. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации"

2. Федеральный закон от 14 марта 2002 г. N 30-ФЗ "Об органах судейского сообщества в Российской Федерации"

3. Приказ Министерства экономического развития РФ от 18 декабря 2012 г. N 799 "Об утверждении Федерального стандарта деятельности саморегулируемых организаций арбитражных управляющих "Правила проведения стажировки в качестве помощника арбитражного управляющего"

4. Приказ Министерства энергетики РФ от 22 сентября 2020 г. N 796 "Об утверждении Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации"

5. Приказ Министерства юстиции РФ от 29 июня 2015 г. N 151 "Об утверждении Порядка прохождения стажировки лицами, претендующими на должность нотариуса"

6. Положение о порядке прохождения стажировки (утв. решением Совета Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации от 27 мая 2020 г., протокол N 14)

7. Письмо Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688 "О направлении положений по СУОТ"

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Правовые способы оценки персонала» дает возможность магистрантам акцентировать внимание на проблемах, возникающих у специалистов в сфере управления

персоналом при проведении оценивания работников на различных стадиях трудового процесса, начиная с приема на работу и заканчивая прекращением трудового договора.

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. Промежуточная аттестация происходит в форме зачета.

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

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики реализации основных способов оценивания работников (испытание, избрание по конкурсу, стажировка, аттестация, НОК и др.).

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 о зачетных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшей 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), 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 документов, связанных с оценкой работников, подготовкой их проектов. При заочной форме обучения задания размещаются преподавателем на учебном портале сразу же на все часы практических занятий не позднее, чем за месяц до начала практических занятий по дисциплине.

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.

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 зачету.

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, закрепить процедуру проведения отдельных кадровых мероприятий по оценке персонала (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий).

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование студентов заочной формы обучения назначается преподавателем до начала сессии и проводится в формате видеоконференции.

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 первой установочной лекции, сдать необходимо до начала сессии в срок, установленный преподавателем на учебном	40 баллов

		портале.	
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	6 баллов (максимально за все занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	4 балла (максимально за все занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Правовые способы оценки персонала», в рамках которой проверяется умение подготовить проект локального нормативного акта, определяющего один из способов оценки персонала, а также умение осуществить анализ практической ситуации для определения законности проведения мероприятий по оценке персонала.

Правила организации и проведения мероприятия

Задание выдается на первой установочной лекции, сдать необходимо до начала сессии в срок, установленный преподавателем на учебном портале.

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. При необходимости 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, в чем состоят особенности определенного способа оценки. Далее магистрант должен 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», определить структуру локального нормативного акта, круг вопросов, которые должны найти в нем отражение, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

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) В отделе НИИ «Теплопроект», где работали инженеры Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежала сокращению одна штатная единица. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан соответствующим занимаемой должности и внесен в резерв для выдвижения на вышестоящую должность, имеет ученую степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в НИИ работает 7 лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает 6 лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка 5 лет; Инженер Михайлова находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает 4 года; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая за последние 5 лет и публикаций не имела.

Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе, а кто подлежит сокращению? Подготовьте мотивированный ответ.

Б) Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное предоставление плановой научной статьи. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу в срок он не предоставил не по своей вине.

Правомерно ли включение этого пункта в характеристику?

В) На работу с испытательным сроком с 14 июня были приняты инженер-программист Баранкин, оператор Тропина и инженер- электронщик Оськин. Оператору Тропиной и инженеру-электронщику Оськину работодатель определил срок испытания один месяц, а инженеру-программисту Баранкину – три месяца. Оськин в течение 24- 30 июня отсутствовал на работе в связи с болезнью. В связи с неудовлетворительным результатом испытания оператор Тропина была уволена с работы с 16 июля, а инженер-программист Баранкин - с 10 сентября.

Когда истечет срок испытания у Оськина? Правомерно ли увольнение Тропиной с 16 июля, а Баранкина – с 10 сентября?

Г) Разработайте Положение о стажировке в транспортной компании.

Критерии оценивания

Практическое задание на подготовку юридического заключения по конкретной ситуации оценивается от 0-10 баллов (за 3 задания- 30 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-2 балла- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, но допущены неточности в ее применении; 2 балла- использование магистрантом судебной практики свидетельствует о понимании правовых позиций и их правильном применении в конкретной ситуации)

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового

права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права); 1 балл – вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный);

0-1-умение определить правовые последствия нарушения нормативных актов, посвященных оценке персонала.

В случае выявления одинаковых (совпадающих по тексту или близких по структуре и содержанию контрольных работ) все они оцениваются неудовлетворительно (0 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку локального нормативного акта, посвященного определенному способу оценки работников:

0-2 балла - умение определить нормативные правовые акты (нормы права), положения которых должны быть использованы при разработке локального нормативного акта (0 баллов – нормативные акты не определены/определены нормативные акты, не относящиеся к разрабатываемому локальному нормативному акту, 1 балл- локальный нормативный акт составлен только на основании ТК РФ, 2 балла- локальный нормативный акт составлен на основании ТК РФ и иных нормативных актов, которые следует учесть при составлении локального нормативного акта);

0-2 балла - способность предложить собственную оригинальную редакцию локального нормативного акта с учетом специфики категории работников и способа их оценки (0 баллов - собственная редакция не предложена; 1 балл - собственная редакция не отражает особенности процедуры оценки с учетом специфики категории работников, 2 балла - предложена оригинальная редакция локального нормативного акта, при этом ошибки в предложенной редакции отсутствуют).

0-2 балла - умение сформировать структуру и логично выстроить содержание локального нормативного акта; (0 баллов – структура не выстроена, содержание нелогично, 1 балл – структура выстроена, но содержание не всегда ей соответствует, 2 балла – структура и содержание позволяют логично и последовательно сформировать локальный нормативный акт);

0-4 балла - умение подробно осветить в локальном нормативном акте необходимые правила, положения, условия и т.п. Конкретное количество баллов выставляется преподавателем в зависимости от количества допущенных в локальном нормативном акте ошибок.

0 баллов за весь пакет юридических документов —отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение содержания локального нормативного акта (полностью или частично) у двух и более студентов (в том числе, если локальные акты имеют несущественные различия, например, изменены отдельные слова, последовательность предложений или абзацев, исключены отдельные предложения и т.д.).

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 индивидуально (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;

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов, используя нормативные акты, судебную практику, в конкретной правовой ситуации определить, в отношении каких категорий работников проведение мероприятий по оценке являются обязательными/в каких случаях работодатель обязан проводить оценку персонала; назвать последствия отказа работника от участия в соответствующих мероприятиях/их непроведения работодателем; определить последствия неудовлетворительного прохождения работником мероприятий по оценке, выделив обязанности работодателя в данной ситуации и гарантии, предоставляемые работнику; выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъектов трудового правоотношения трудовому праву, закрепляющей порядок и специфику проведения оценки персонала определенным способом, составив список вопросов, требующих разрешения; осуществить анализ практической ситуации на предмет соблюдения процедуры проведения мероприятий по оцениванию персонала, обнаружения нарушения прав работников (соискателей) при их проведении; в случае выявления нарушений в проведении процедуры оценки персонала определить последствия нарушения для работодателя и предложить способы защиты нарушенного права для работника (соискателя).

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 вопросам, 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), не допускается и простое чтение конспекта. 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. Установите особенности проведения процедуры избрания по конкурсу определенной категории работников:

- 1) педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;
- 2) научные работники;
- 3) государственные гражданские служащие.

2. В отделе НИИ «Теплопроект», где работали инженеры, Васильев, Смирнова, Михайлова и Петрова, подлежал сокращению один человек. По результатам проведенной аттестации инженер Васильев признан соответствующим занимаемой должности и внесен в резерв для выдвижения на вышестоящую должность, имеет ученую степень кандидата наук, ряд изобретений, холост, в НИИ работает 7 лет; инженер Смирнова признана соответствующей занимаемой должности, в НИИ работает 6 лет, но изобретений не имеет, при этом является одинокой матерью, имеет ребенка 5 лет; Инженер Михайлова находится в

отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с этим аттестацию не проходила, в НИИ работает 4 года; инженер Петрова признана соответствующей занимаемой должности, одинокая за последние 5 лет и публикаций не имела. Кто из перечисленных работников имеет преимущественное право на оставление на работе, а кто подлежит сокращению? Подготовьте мотивированный ответ.

3.Малинина, имеющая ребенка в возрасте 2 лет, была принята на работу менеджером по персоналу в ООО «СтройКа» с двухмесячным испытательным сроком. За день до истечения испытательного срока работодатель предложил ей продлить испытание еще на месяц. Малинина согласилась. В течение этого месяца Малинина несколько раз опаздывала на работу, а также уходила раньше, из-за чего к руководителю поступили жалобы от посетителей. В конце месяца Малинина была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ).

Малинина обратился с иском в суд с требованием изменить формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию.

Какое решение должен принять суд? В каких целях и когда работникам устанавливается испытательный срок? Каким категориям работников он не может быть установлен? Какие требования установлены законодательством при увольнении работника по ст. 71 ТК РФ?

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 трудово-правовой 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 форме устного опроса студентов по вопросам для самопроверки.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов о базовых понятиях дисциплины (аттестация, испытание, избрание по конкурсу, стажировка, независимая оценка квалификации, квалификационный экзамен); источниках правового регулирования оценки персонала, в том числе определяет, какие способы оценки персонала требуют разработки и принятия локального нормативного акта; значении, участниках и правовых последствиях проведения оценки персонала; качествах работника, подлежащих оцениванию; случаях проведения оценки работников (соискателей); способах и методах оценки персонала; процедуре проведения основных способов оценки персонала (аттестация, избрание по конкурсу, независимая оценка квалификации, квалификационный экзамен,

испытание), их специфике применительно к отдельным категориям работников (педагогические работники, научные работники, руководитель организации и т.д.).

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. Контроль возможен и в форме тестирования.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1. Назовите цели оценки персонала в организациях.
2. Какие виды оценки персонала можно выделить?
3. Когда необходима оценка работников?
4. Для чего могут быть использованы результаты деловой оценки работников?
5. Что работодатель оценивает в отношении работников?
6. Возможно ли использование полиграфа при проведении оценки персонала?
7. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу до расторжения трудового договора:
 - а) в связи с неудовлетворительным результатом испытания
 - б) в связи с ликвидацией организации
 - в) в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
 - г) в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
8. Каким из ниже перечисленных категорий работников не устанавливается испытательный срок:
 - а) женщине, имеющей ребенка в возрасте до 1.5 лет
 - б) лицу в возрасте до 18 лет;
 - в) лицу, совмещающему работу с обучением;
 - г) женщине, имеющей двух и более детей от 3-х до 14-ти лет

Критерии оценивания:

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

Б) 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	Зачет
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Зачет проводится в форме опроса. Опрос может быть в устной или письменной форме. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. Письменная подготовка к опросу в устной форме не допускается.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Магистранту предлагается 2 теоретических и 3 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические вопросы:

1. Понятие «оценка персонала», причины необходимости ее проведения.
2. Управленческое и правовое значение оценки персонала.
3. Принципы оценки персонала.
4. Источники трудового права, регулирующие отдельные способы оценки персонала
5. Локальные нормативные акты в сфере оценки персонала: значение и структура
6. Обязательные и факультативные локальные нормативные акты в сфере оценки персонала
7. Деловые качества работника (соискателя), подлежащие оцениванию
8. Общая характеристика способов оценки, используемых при приеме на работу
9. Общая характеристика способов оценки, используемых в процессе трудовой деятельности работников
10. Избрание по конкурсу: понятие и общая характеристика
11. Процедура избрания по конкурсу: общее и специальное регулирование
12. Испытание при приеме на работу: значение, продолжительность, категории работников, которым не устанавливается испытание
13. Соотношение стажировки и испытания при приеме на работу
14. Прекращение трудового договора в случае неудовлетворительного результата испытания
15. Аттестация: понятие и общая характеристика
16. Процедура проведения аттестации: общее и специальное регулирование
17. Документы, необходимые для проведения аттестации
18. Соотношение аттестации и независимой оценки квалификации
19. Независимая оценка квалификации: обязательность проведения, порядок направления работников
20. Квалификационный экзамен и испытание при приеме на работу: понятие и отличительные признаки
21. Квалификационный экзамен: категории работников, законодательные требования, значение
22. Понятие и значение независимой оценки квалификации
23. Порядок проведения независимой оценки квалификации работников
24. Результаты независимой оценки квалификации, правовые последствия
25. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации
26. Гарантии работникам при неудовлетворительных результатах оценки

Примеры практических заданий:

1. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 30000 руб., а после прохождения испытания составит 45000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций. Поскольку Уткин заключил трудовой договор о работе по совместительству, о чем узнал работодатель, с ним был прекращен трудовой договор в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства. *Подготовьте юридическое заключение по трудовому спору.*

2. Дворцова работала оператором газовой котельной АО «Стройиндустрия». Инспектор Горпожарнадзора при проверке 15 сентября обнаружил незнание Дворцовой безопасных методов работы в газовом хозяйстве, по поводу чего им было выдано предписание об отстранении Дворцовой от работы. При проверке знаний о безопасных методах работы экзаменационная комиссия 28 сентября поставила Дворцовой неудовлетворительную оценку. 29 октября Дворцова была уволена по п.3 ст.81 ТК РФ в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Дворцова обратилась в суд, указав в исковом заявлении, что перед увольнением ей другая работа не предлагалась, она имеет малолетнего ребенка (10 лет), разведена и самостоятельно найти другую работу не сможет. Возражая против восстановления Дворцовой на работе, представитель работодателя представил в суд документы, что Дворцовой предлагалась другая, не связанная с газовым оборудованием, работа в марте, июне и августе, от которой она отказалась.

Решите дело. Составьте юридическое заключение по возникшему спору.

3. Меркушев работал референтом отдела прогнозирования ОАО «Импульс» и 20 февраля был уволен по п.3 ст. 81 ТК РФ. В суде, куда Меркушев обратился с иском о восстановлении на работе, представитель работодателя заявил, что причиной увольнения Меркушева стало систематическое нарушение трудовой дисциплины, за что неоднократно подвергался дисциплинарным взысканиям: в сентябре предшествующего года - замечание за отсутствие на работе в течение 1 часа, в октябре текущего года его обсуждали на собрании трудового коллектива за несвоевременную подготовку документов для заключения коллективного договора, в декабре - выговор за отказ поехать в командировку, 20 февраля – неправильное составление отчета. Меркушев в суде же пояснил, что в сентябре с него не взяли письменного объяснения, подготовка коллективного договора не входит в его обязанности, за отказ поехать в командировку его лишили премии, поэтому выговор незаконен.

Является ли увольнение законным? Составьте правовое заключение по возникшему спору.

4. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволена как не прошедшая аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет. Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем: Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из ежегодного оплачиваемого отпуска за два дня до ее проведения; Егоров – уволен без учета мнения профсоюза, кроме того, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области automobilevoждения. Сестрина –проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

5. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное предоставление плановой научной статьи. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу в срок он не предоставил не по своей вине.

Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Каковы правила замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах?

6. На работу с испытательным сроком с 14 июня были приняты инженер-программист Баранкин, оператор Тропина и инженер- электронщик Оськин. Оператору Тропиной и инженеру-электронщику Оськину работодатель определил срок испытания один месяц, а инженеру-программисту Баранкину – три месяца. Оськин в течение 24- 30 июня отсутствовал на работе в связи с болезнью. В связи с неудовлетворительным результатом

испытания оператор Тропина была уволена с работы с 16 июля, а инженер-программист Баранкин - с 10 сентября.

Решите спор.

7. Молотков был принят на работу в банк главным бухгалтером. В период его работы налоговая инспекция неоднократно возвращала документы, указывая на недоработки главного бухгалтера. Молоткову провели аттестацию, понизили в категории и предложили работать заместителем главного бухгалтера. Работник от перевода отказался и был уволен по п.3 ст.81 ТК. Молотков обжаловал увольнение в суд, указав на тот факт, что в должностной инструкции содержится требование о том, что должность главного бухгалтера может занимать лицо, имеющее высшее экономическое образование и не менее 10 лет работавшее по специальности. Этим критериям он соответствует.

Правомерно ли увольнение работника? Дайте письменное заключение по факту увольнения работника.

8. В связи с реорганизацией ОАО «Метпласт» возникла необходимость в сокращении 1 инженера. Была уволена Домнина (проработала в должности инженера 17 лет, имеет на иждивении 2 детей возраста 6 и 15 лет, является студенткой заочного отделения ВУЗа). В то же время в ОАО «Метпласт» был оставлен Бурков, имеющий высшее образование (учебу в ВУЗе оплачивал работодатель) и стаж работы инженером 3 года, иждивенцев нет. Считая увольнение незаконным, Домнина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Правомерно ли ее увольнение?

9. Лаборант медицинского института Петров был уволен по п.3.ст.81 ТК РФ в связи с некачественным выполнением опытов. К тому же он не имел высшего медицинского образования. Петров не соглашаясь со своим увольнением, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая, что опыты, проведенные им, оказались некачественными из-за плохих реактивов. Что касается образования, то он является студентом очно-заочной формы обучения медицинского института и через год получит диплом.

Какое решение вынесет суд?

10. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволена как не прошедшая аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилеводения.

Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Подготовьте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов по вопросу – магистрант знает понятие, принципы и значение оценки работников, методы оценки; в конкретной ситуации определяет перечень деловых качеств работника (соискателя), подлежащих проверке и оценке; характеризует способы оценки, используемые при возникновении трудовых (служебных) отношений (определяет понятие, правовое значение избрания по конкурсу и процедуру его проведения; знает правовые последствия принятия решения конкурсной комиссией); характеризует способы оценки, используемые в целях сохранения, изменения и прекращения трудового (служебного) отношения (понятие и правовое значение испытания при приеме на работу, аттестации,

квалификационного экзамена, независимой оценки квалификации, процедуры их проведения, правовые последствия), перечисляет гарантии, предоставляемые работнику (соискателю) при неудовлетворительных результатах оценки в пределах Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов, основной и дополнительной литературы; знает виды локальных нормативных актов по оценке персонала, их детальную характеристику, требования к содержанию, состав кадровой документации, оформляемой для проведения оценки персонала, выявляет правовые последствия нарушения процедуры проведения мероприятий по оценке персонала и характеризует их в рамках Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов, основной и дополнительной литературы;

5-7 баллов по вопросу – магистрант знает понятие и значение оценки работников, методы оценки; приводит примеры деловых качеств, подлежащих проверке и оценке; характеризует способы оценки, используемые при возникновении трудовых (служебных) отношений (определяет понятие, правовое значение избрания по конкурсу и процедуру его проведения; знает правовые последствия принятия решения конкурсной комиссией); характеризует способы оценки, используемые в целях сохранения, изменения и прекращения трудового (служебного) отношения (понятие и правовое значение испытания при приеме на работу, аттестации, квалификационного экзамена, независимой оценки квалификации, процедуры их проведения, правовые последствия), перечисляет гарантии, предоставляемые работнику (соискателю) при неудовлетворительных результатах оценки в пределах Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и основной литературы; знает виды локальных нормативных актов по оценке персонала, их общую характеристику, требования к содержанию, выявляет правовые последствия нарушения процедуры проведения мероприятий по оценке персонала и дает общую характеристику данным последствиям в рамках Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и основной литературы;

1-4 балла по вопросу – магистрант знает понятие, значение оценки работников, методы оценки, объект оценки; характеризует способы оценки, используемые при возникновении трудовых (служебных) отношений (определяет понятие, правовое значение избрания по конкурсу и процедуру его проведения; знает правовые последствия принятия решения конкурсной комиссией); характеризует способы оценки, используемые в целях сохранения, изменения и прекращения трудового (служебного) отношения (понятие и правовое значение испытания при приеме на работу, аттестации, квалификационного экзамена, независимой оценки квалификации, процедуры их проведения, правовые последствия), перечисляет гарантии, предоставляемые работнику (соискателю) при неудовлетворительных результатах оценки в пределах Трудового кодекса РФ и основной литературы; знает виды локальных нормативных актов по оценке персонала, требования к их содержанию, перечисляет правовые последствия нарушения процедуры проведения мероприятий по оценке персонала в пределах Трудового кодекса РФ и основной литературы;

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

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

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание

выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-2 балла- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, но допущены неточности в ее применении; 2 балла- использование магистрантом судебной практики свидетельствует о понимании правовых позиций и их правильном применении в конкретной ситуации)

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный);

0-1-умение определить правовые последствия нарушения нормативных актов, посвященных оценке персонала.

В случае несамостоятельного выполнения задания оно оценивается неудовлетворительно (0 баллов).

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7 ; [Электронный ресурс].

Правовое регулирование управления персоналом : учебно-практическое пособие для магистров / О. А. Шевченко, П. Е. Морозов, Н. В. Черных и др. — Москва : Проспект, 2018. — 208 с. - ISBN 978-5-392-21908-7

Перечень электронных учебных изданий

Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06470-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494058>

Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489113>

Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 171 с. +

Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/24412. - ISBN 978-5-16-015986-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1862850> . (дата обращения: 14.07.2022). – Режим доступа: по подписке.

Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490659>

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 «Проспект».

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».