Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Исследовательский центр частного права имени С.С. Алексеева
при Президенте Российской Федерации»
Уральский филиал

Одобрено
Директор филиала
_____Б.М.Гонгало
«1» сентября 2025г.

Утверждено
Заведующий кафедрой сравнительного
правоведения и международного права
_____О.Б.Ионайтис
Протокол №1 от 01.09.2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

по дисциплине ***Б1.В.08 «Договорные конструкции в трудовом праве»***

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция

Образовательная программа «Магистр частного права»

Квалификация (степень): магистр

Кафедра сравнительного правоведения и международного права

Автор:

Головина Светлана Юрьевна,

доктор юридических наук, профессор

Для обучающихся
2025 года набора
2024 года набора

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат
12773A08D144BB094ABEE16F48D70281
Действителен с 24.10.2025 по 17.01.2027
Владелец Гонгало Бронислав Мичиславович

Екатеринбург, 2025

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины обладает высокой актуальностью для магистров-цивилистов в связи со следующими факторами:

- Межотраслевая интеграция: Трудовые отношения активно коммерциализируются, что требует от юриста-цивилиста понимания гибридных договорных конструкций на стыке частного и публичного права (аутстаффинг, аутсорсинг, freelance-договоры).
- Практическая востребованность: Рост спроса на юридическое сопровождение сложных трудовых моделей в цифровой экономике (удаленная работа, платформенная занятость) требует владения специальными компетенциями.
- Доктринальное значение: Анализ эволюции трудового договора позволяет проследить трансформацию частноправовых принципов (свобода договора) под влиянием социально-ориентированного регулирования.
- Правоприменительные вызовы: Необходимость квалификации гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения (параллелизм обязанностей), требует углубленной подготовки в сфере разграничения отраслевых режимов.

Таким образом, дисциплина формирует у магистрантов системное понимание договорных механизмов регулирования труда, что необходимо для комплексного решения задач современной юридической практики.

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

Воспитательной целью освоения учебной дисциплины является развитие личности, формирование у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к закону и правопорядку.

Научная (научно-исследовательская) цель освоения учебной дисциплины направлена на получение и применение новых знаний в фундаментальных, прикладных, поисковых научных исследованиях

Место дисциплины в структуре ООП: Дисциплина «Договорные конструкции в трудовом праве» относится к дисциплинам профессионального цикла учебного плана направления магистерской подготовки, формируемой участниками образовательных отношений. Изучение учебной дисциплины «Договорные конструкции в трудовом праве» осуществляется на среднем этапе подготовки магистрантов. Предлагаемый курс базируется на общих знаниях студентов, полученных в ходе получения образования предыдущего уровня, а также знаний, полученных при изучении дисциплин первого курса магистерской подготовки.

Требования к входным знаниям и умениям магистрантов, необходимым для изучения дисциплины: получение студентами базовых знаний о закономерностях и правилах регулирования трудовых отношений.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ДОГОВОРНЫЕ КОНСТРУКЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ»

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями в соответствии с ФГОС ВО:

Профессиональные компетенции

Типы задач профессиональной деятельности	**Задачи профессиональной деятельности**	**Профессиональные компетенции**	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**
правоприменительный	Представительство интересов физических и юридических лиц при урегулировании споров	ПК-2. Способен осуществлять организацию и ведение правового сопровождения хозяйственной деятельности физических и юридических лиц в России и за рубежом	ИПК-2.1. Осуществляет руководство и принимает участие в подготовке и оформлении различного рода правовых документов в рамках претензионного или иного досудебного порядка урегулирования спора в интересах представляемых лиц
			ИПК-2.4. Оперирует нормами частного права в ходе осуществления переговоров в рамках юридического сопровождения хозяйственной, в том числе, внешнеэкономической, деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также досудебного урегулирования частноправовых, в том числе, корпоративных, споров
Экспертно-аналитический	Правовой анализ	ПК-4. Способен организовывать и осуществлять правовую экспертизу юридических документов, готовить заключения по частноправовым вопросам, возникающим в деятельности физических и юридических лиц	ИПК-4.1. Организует и осуществляет правовую экспертизу договоров и сопутствующей документации частноправового характера
			ИПК-4.2. Организует и осуществляет подготовку заключений по частноправовым вопросам, возникающим в деятельности предприятия, а также проектам нормативных актов в соответствующей сфере профессиональной деятельности

консультационный	Консультирование физических и юридических лиц относительно прав и обязанностей по нормам национального и международного права	ПК-5. Способен проводить консультации по вопросам содержания прав и обязанностей, а также порядка и способа защиты частных прав физических и юридических лиц на национальном и международном уровнях	ИПК-5.1.Консультирует по вопросам содержания прав и обязанностей, а также порядка и способа защиты гражданских, семейных и жилищных прав на национальном и международном уровнях

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать: 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 ограничения при приеме на работу; основания и порядок изменения трудового договора; основания и порядок прекращения трудового договора, порядок оформления прекращения трудового договора; понятие и значение трудового договора; соотношение трудового договора и гражданско-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; отличия перевода от перемещения; отличие совмещения от совместительства; соотношение отстранения работника от работы и прекращения 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; порядок оформления управленческих решений работодателя; правовые последствия незаконного перевода или незаконного увольнения работник.

Уметь: осуществить анализ практической ситуации для определения законности заключения, изменения и прекращения трудового договора; прогнозировать вероятность привлечения работодателя к ответственности за нарушение прав работников при заключении, изменении, прекращении трудового договора; осуществить правовую экспертизу проектов юридических документов, необходимых для заключения, изменения и прекращения трудового договора с точки зрения соблюдения трудового законодательства; 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; в случае выявления противоправного поведения предложить способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права; информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам ответственности в сфере труда, а также разъяснять проблемные вопросы.

Владеть: определения правомерных действий, необходимых для возникновения, изменения или прекращения трудовых правоотношений; в случае выявления противоправного поведения предложение способов защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права; выявление правовых последствий нарушения порядка совершения действий по заключению, изменению и прекращению трудового договора, регламентированных нормами трудового права.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Разделы / темы учебной дисциплины	Всего з.е. / часов	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)				Форма контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная	Контроль	
1	Тема 1. Учение о трудовом договоре	27		4	23		опрос, реферат, дискуссия
2	Тема 2. Вопросы заключения трудового договора	27		4	23		опрос, реферат, дискуссия
3	Тема 3. Вопросы изменения трудового договора	27		4	23		опрос, реферат, дискуссия
4	Тема 4. Вопросы прекращения трудового договора	27		4	23		опрос, реферат, дискуссия
	Промежуточная аттестация						**зачет**
	ВСЕГО:	**3/108**		***16***	***92***		

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.Таля называют основоположником учения о трудовом договоре?
2. Охарактеризуйте основные положения учения Л.С.Таля 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.Таля «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 предоставить 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 (годичный) 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 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 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 Максимовой 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 юрисконсульту 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.

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 расторжения трудового договора 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 (годичный) 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 выходу 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 — юрисконсульт 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 лаборатории 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 «четырех 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 расторжении 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.

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

1. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОМ ВНЕАУДИТОРНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. В процессе самостоятельной работы студент приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Общий объем дисциплины «Договорные конструкции в трудовом праве» составляет 3 зачетные единицы. Следует иметь в виду, что студент самостоятельно определяет режим своей внеаудиторной работы и меру труда, затрачиваемого на овладение знаниями и умениями по дисциплине, выполняет внеаудиторную работу по индивидуальному плану, в зависимости от собственной подготовки, бюджета времени и других условий.

Освоение дисциплины необходимо начинать с изучения базовых руководящих документов, в качестве которых выступают Рабочая программа дисциплины и методические указания, содержащие, в своей совокупности, информацию об объеме и содержании дисциплины, требования к уровню освоения компетенций, формируемых дисциплиной, рекомендации по организации учебной работы, выполнению контрольных заданий, список рекомендуемой к изучению основной и дополнительной литературы, основные нормативные правовые акты, которые необходимо изучить для освоения содержания дисциплины.

Учитывая, что целью внеаудиторной самостоятельной работы студента является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по дисциплине в целом, то в структуру внеаудиторной самостоятельной работы студента входят:

- освоение теоретических аспектов дисциплины на основе изучения основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка реферата и подготовка к его защите;
- подготовка к зачету по дисциплине.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ЛИТЕРАТУРОЙ

Для овладения теоретическими знаниями по дисциплине необходимо осуществлять изучение основной (обязательной) и дополнительной литературы по основным вопросам содержания дисциплины.

Важно помнить, что рациональные навыки работы с литературой позволяют экономить время и повышают продуктивность освоения содержания дисциплины.

Основная цель работы с литературой – это извлечение из текста необходимой информации, способствующей формированию профессиональных компетенций, в силу чего, главным правилом работы с текстом является сознательное усвоение прочитанного, критическое осмысление его содержания, в ходе которого происходит постепенное глубокое осмысление теоретических положений трудового права, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д., кроме того, обязательным правилом является выяснение значения незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий.

Работа с научной литературой должна быть направлена на решение следующих задач:

- информационно-поисковая – найти, выделить искомую информацию;

- усваивающая – осознать и запомнить как сами сведения, излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений;

- аналитико-критическая – критическое осмысление материала на основе его анализа;

- творческая – формирование готовности к собственным рассуждениям.

Данный вид самостоятельной работы включает в себя две группы приемов: техническую, имеющая библиографическую направленность, и содержательную. Первая группа – уяснение потребностей в литературе; получение литературы; просмотр литературы на уровне общей, первичной оценки; анализ надежности публикаций как источника информации, их относимости и степени полезности. Вторая – подробное изучение и извлечение необходимой информации.

Для поиска необходимой литературы можно использовать следующие способы: поиск через систематический или электронный каталоги в библиотеке; использование сборников материалов конференций, симпозиумов, научно-практических семинаров; просмотр специальных юридических журналов; выявление материалов, размещенных в Интернет; обращение к электронным базам данных

Для целей экономии времени при осуществлении различных форм самостоятельной работы студента, рекомендуется при работе с литературой осуществлять **конспектирование теоретического материала по основным вопросам дисциплины путем составления опорного конспекта**. Конспектирование позволит сосредоточить внимание студента на ключевых проблемах теории трудового права, подготовиться к практическим занятиям по дисциплине, а также облегчить повторение освоенного материала при подготовке к зачету.

Конспектирование представляет собой краткое и последовательное изложение содержания прочитанного. Для составления опорного конспекта целесообразно придерживаться следующих этапов работы:

- подготовительная работа: составление списка литературы и нормативных правовых актов, внимательное чтение текстов, подлежащих конспектированию;

- составление глоссария: уточнение в справочной литературе непонятных слов и вынесением справочных данных в конспект;

- составление плана опорного конспекта: выделить в прочитанном главное, составить план, представляющий собой перечень заголовков, подзаголовков, вопросов, последовательно раскрываемых затем в конспекте;

- формулировка тезисов: тезис – это кратко сформулированное положение, для лучшего усвоения и запоминания материала следует записывать тезисы своими словами;

- доказывание тезисов: тезисы, выдвигаемые в конспекте, нужно доказывать, поэтому в конспекте нужно отразить основные доводы, доказывающие истинность рассматриваемого тезиса, в этой части следует делать ссылки на положения нормативных правовых актов национального и международного уровней, в том числе, в конспекте целесообразно приводить примеры.

Следует помнить, что главное в конспекте не объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения по каждому теоретическому вопросу дисциплины. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Не следует переписывать содержание учебной литературы, основные положения целесообразнее излагать кратко, своими словами, заботясь о стиле и выразительности написанного. Конспект не должен состоять из сплошного текста – особо важные места, яркие примеры выделяются подчеркиванием, оттенением, пометками на полях специальными знаками, чтобы можно было быстро найти нужное положение.

Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже после составления конспекта.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

К основным видам учебных занятий наряду с другими отнесены практические занятия, направленные на экспериментальное подтверждение теоретических положений и формирование учебных и профессиональных практических умений и навыков.

Основным содержанием практических занятий являются базовые и наиболее трудные для понимания и усвоения различных тем дисциплин. Спецификой данной формы ведения занятия является совместная работа преподавателя и студентов над решением стоящей задачи, а сам поиск верного ответа строится на основе чередования индивидуальной и коллективной деятельности, исключает официальное оценивание правильности или неверности выполненной студентами работы.

При подготовке к практическим занятиям студенту рекомендуется придерживаться следующей технологии:

- внимательно изучить основные вопросы темы и план практического занятия, определить место темы занятия в общем содержании, ее связь с другими темами;
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, основной и дополнительной литературе;
- продумать развернутые ответы на предложенные вопросы темы, опираясь на опорный конспект, составленный в ходе освоения основной и дополнительной литературы;
- продумать свое понимание сложившейся ситуации в изучаемой сфере, пути и способы решения проблемных вопросов.

При подготовке к практическим занятиям следует учитывать, что в рамках учебного процесса используются **интерактивные образовательные технологии**, под которым понимается специальная форма организации учебного процесса и познавательной деятельности студента, предполагающей совместную деятельность студентов, направленную на взаимодействие и обмен информацией друг с другом, совместное решение теоретических и практических проблем путем погружения в реальную атмосферу делового сотрудничества в процессе осуществления правового регулирования и формирования правоприменительной практики в соответствующей сфере.

Цель применения интерактивных образовательных технологий – усиление продуктивности процесса обучения за счет вовлечения в процесс познания всех студентов, в результате чего они чувствуют свою успешность и интеллектуальную состоятельность. При этом в ходе занятия активность смещается от преподавателя в сторону обучающихся, а основной задачей преподавателя становится создание условий для проявления активной инициативности студентов

Использование интерактивных образовательных технологий в процессе обучения позволяют студенту:

- приобрести опыт активного освоения содержания будущей профессиональной деятельности во взаимосвязи с практикой;
- обеспечить развитие личностной рефлексии как будущего профессионала в своей профессии;
- освоить новый опыт профессионального взаимодействия с практиками в этой области;
- развить навыки общения и взаимодействия в малой группе;

- приобрести опыт гибкой смены социальных ролей в зависимости от ситуации;
- принять нравственные норм и правила совместной деятельности;
- развить навыки анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии;
- обеспечить развитие способности разрешать конфликты, способности к компромиссам;
- сформировать мотивационную готовность к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и в профессиональных ситуациях.

Общие принципы и алгоритм построения занятия с использование интерактивных образовательных технологий:

- в работу должны быть вовлечены в той или иной мере все студенты учебной группы;
- необходимо обеспечить психологический комфорт участников образовательного процесса, в целях стимулирования их непосредственного включения в те или иные формы работы (в этой связи полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации);
- должно быть обеспечено четкое закрепление (фиксация) процедур и регламента взаимодействия участников, в том числе, должна существовать установка, что все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства.

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

- доверительные, позитивные отношения между преподавателем и студентами;
- демократический стиль;
- сотрудничество в процессе общения преподавателя и студентов между собой;
- опора на личный опыт студентов, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;
- многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности студентов;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации студентов.

В ходе практических занятий по дисциплине «Договорные конструкции в трудовом праве» используются следующие виды интерактивных образовательных технологий:

- дискуссия – форма коммуникации, метод решения спорных вопросов в процессе их обсуждения в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- разбор конкретных ситуаций – это, как правило, четкое, отредактированное изложение случая из профессиональной практики, используемое в качестве учебной модели, или сформулированная в форме ситуации профессиональная задача, часто встречающаяся на практике, предполагающее четкое решение.

3.1. Методические рекомендации по применению в ходе практического занятия интерактивной образовательной технологии «Дискуссия»

Дискуссия (от лат. discussio - рассмотрение, исследование) – одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания.

Содержание метода: является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относится к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность. Используемые в дискуссии средства должны признаваться всеми, кто принимает в ней участие. Употребление других средств недопустимо и ведет к прекращению дискуссии. Употребляемые в полемике средства не обязательно должны быть

настолько нейтральными, чтобы с ними соглашались все участники. Каждая из полемизирующих сторон применяет те приемы, которые находит нужными для достижения победы.

У каждого из участников дискуссии должны иметься определенные представления относительно обсуждаемого предмета. Однако итог дискуссии – не сумма имеющихся представлений, а нечто общее для разных представлений. Но это общее выступает уже не как чье-то частное мнение, а как более объективное суждение, поддерживаемое всеми участниками обсуждения или их большинством.

Дискуссия – одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания. Она позволяет лучше понять то, что не является в полной мере ясным и не нашло еще убедительного обоснования. В дискуссии снимается момент субъективности, убеждения одного человека или группы людей получают поддержку других и тем самым определенную обоснованность.

Цель: обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов, носящих в регулировании отношений в сфере трудового права дискуссионный характер, с намерением достичь взаимоприемлемого решения.

Задачи:

- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;
- формирование общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством;
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии.

Методика осуществления

Организационный этап: тема дискуссии формулируется до ее начала. Для осуществления подготовки к участию в дискуссии учебная группа студентов делится на несколько малых групп, количество которых определяется числом обсуждаемых в процессе дискуссий позиций. Внутри группы должны быть определены роли: спикер (занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы), оппоненты (внимательно слушают предлагаемые позиции во время дискуссии и формулируют вопросы по предлагаемой информации), эксперты (формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп).

Подготовительный этап: каждая малая группа обсуждает позицию по предлагаемой для дискуссии теме в течение отведенного времени в целях формулирования групповой позиции по теме для дискуссии.

Основной этап – проведение дискуссии: в ходе проведения дискуссии последовательно заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой.

Для изложения позиции необходимо рекомендовать студентам ПОПС-формулу (российский вариант юридической технологии профессора права Д.Маккойда-Мэйсона из ЮАР), суть которой заключается в том, что студент высказывает:

П	позицию	объясняет, в чем заключена его точка зрения	«Я считаю, что смертная казнь не нужна…»
О	обоснование	не просто объясняет свою позицию, но и доказывает	«Потому что увеличивается количество тяжких преступлений, изнасилований,

			убийств…»
П	пример	при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами	«Я могу подтвердить это тем, что рост преступности наблюдается за последние годы…»
С	следствие	делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы	«В связи с этим (сохранением смертной казни), мы не наблюдаем уменьшения роста преступности…»

Таким образом, выступление студента занимает примерно 1-2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений, тем самым минимизируется время, затрачиваемое для изложения позиции и, как следствие, обеспечивается возможность заслушать все позиции в течение ограниченного времени практического занятия.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций. В завершении дискуссии формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по теме дискуссии.

Этап рефлексии – подведения итогов: эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным позициям своих малых групп, осуществляют сравнительный анализ первоначальной и окончательной позиции, представленной своей малой группой во время дискуссии.

Преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии и оценивает активность студентов в ходе дискуссии, выставляя им баллы согласно критериям оценивания, определенным Рабочей программой дисциплины.

3.2. Методические рекомендации по применению в ходе практического занятия интерактивной образовательной технологии «разбор конкретных ситуаций»

Разбор конкретных ситуаций – это четкое, отредактированное изложение случая из профессиональной практики, используемое в качестве учебной модели, или сформулированная в форме ситуации профессиональная задача, часто встречающаяся на практике, предполагающее четкое решение.

Содержание метода: анализ конкретной ситуации – это деятельное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин, вызвавших ее для оптимального и оперативного разрешения. Метод способствует активизации обучающихся, стимулированию их успеха, подчеркиванию достижений участников. Обучающихся просят проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

Предполагает использование кейс-метода – техники обучения, использующей описание реальных ситуаций (от англ. case - «случай»). Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация студентов, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

Цель: научить студентов анализировать обстоятельства, сформированные в рамках конкретного частноправового отношения, выявлять пробелы в правовом регулировании и ключевые проблемы правоприменительной практики, выбирать альтернативные пути решения конкретной ситуации, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий участников частноправовых отношений.

Методика осуществления

Организационный этап: происходит формирование конкретной ситуации (кейса), которая должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям студентов, отражать реальный профессиональный сюжет (должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»). Ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации, она должна быть по силам студентам, но в то же время не очень простой. При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы студенты не поддались желанию пассивно воспринимать информацию.

Подготовительный этап: кейсы могут быть розданы каждому студенту за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5-7 мин. в зависимости от сложности кейса.

Основной этап – решение кейса: решение кейса предполагает следующую последовательность:

- введение в изучаемую проблему – преподаватель осуществляет контроль знания студентами содержания кейса, студенты задают преподавателю вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения;
- анализ ситуации – каждый из участников или группа представляют свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается);
- этап презентации – умение публично представить интеллектуальный продукт, хорошо его прорекламировать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования, а также выстоять под шквалом критики представляется очень ценным интегральным качеством современного специалиста;
- этап общей дискуссии – выявление достоинств и недостатков предложенных позиций и выработка единой позиции по вопросу;
- этап подведения итогов – преподаватель должен представить студентам верное решение кейса, обосновав предложенную им позицию.

Завершающий этап: преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии и оценивает активность студентов в ходе дискуссии, выставляя им баллы согласно критериям оценивания, определенным Рабочей программой дисциплины.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Выполнение реферата является одной из составляющих учебной деятельности студента по овладению знаниями в области трудового права, а также служит формой проверки уровня освоения студентом содержания дисциплины. К его выполнению необходимо приступить только после изучения тем дисциплины.

4.1. Описание и общие рекомендации

Реферат– это краткое изложение в письменном виде результатов изучения научной проблемы, включающий обзор соответствующих информационных источников.

Целью является определение качества усвоения теоретического содержания дисциплины в ходе самостоятельной работы с литературой, нормативными правовыми актами, материалами правоприменительной практики. Реферат магистранта имеет научно-

информационное назначение и используется для анализа научной проблемы по имеющимся в литературе данным.

Подготовку реферата целесообразно осуществлять последовательно:

- выбор темы исследования – тема в концентрированном виде выражает содержание будущего текста, фиксируя как предмет исследования, так и его ожидаемый результат. Тема реферата назначается преподавателем исходя из научных интересов студента;
- первичный поиск источников для того, чтобы ознакомиться с заявленной тематикой работы и получить общее представление о месте и значении данной темы в курсе дисциплины, а также определить важнейшие ее проблемы;
- работа с нормативными, теоретическими и эмпирическими источниками в целях исследования основных аспектов заявленной тематики – подготовка основной части реферата. В основной части реферата необходимо достаточно полно и убедительно раскрыть все пункты плана, сохраняя логическую связь между ними и последовательность перехода от одного к другому. Каждый раздел рекомендуется заканчивать кратким выводом.

4.2. Методы научного исследования

Рекомендуемыми методами выступают следующие:

<table>
<tr><td colspan="3">Общие методы – это приемы исследования, которые свойственны каждому человеку, как существу, обладающему разумом и мышлением, потому применяемые не только в науке, но и в повседневной жизни</td></tr>
<tr><td>Обобщение</td><td colspan="2">установление объединяющего свойства предметов.</td></tr>
<tr><td>Наблюдение</td><td colspan="2">исследование, опирающееся на органы чувств; восприятие явлений</td></tr>
<tr><td>Сравнение</td><td colspan="2">исследование, основанное на изучении сходств и различий предметов; сопоставление одного предмета с другим</td></tr>
<tr><td>Описание</td><td colspan="2">фиксация сведений</td></tr>
<tr><td colspan="3">Общенаучные методы – характеризуются применимостью ко всем без исключения наукам, как сферам человеческого знания, в том числе – в юриспруденции</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Диалектический метод</td><td colspan="2">предполагающий независимое, всестороннее и полное изучение государственно-правовых явлений, рассмотрение существующих между ними связей и выяснение противоречий, оценка изучаемых явлений с позиций качества и количества и т.д. В свою очередь, диалектический метод научного исследования опирается на использование приемов анализа и синтеза, перехода от абстрактного к конкретному и от конкретного к абстрактному, и т.д.</td></tr>
<tr><td>Анализ</td><td>расчленение единого целого на отдельные части, стороны и свойства для дальнейшего их детального изучения.</td></tr>
<tr><td>Синтез</td><td>соединение отдельных частей в единое целое</td></tr>
<tr><td>Абстрагирование</td><td>мысленное выделение каких-либо существенных свойств рассматриваемого предмета при одновременном отвлечении от ряда других присущих ему признаков.</td></tr>
<tr><td>Логический метод</td><td colspan="2">использование которого основывается на применении к государственно-правовым явлениям законов формальной логики, т.е. науки о правильном мышлении. В числе таких законов принято выделять законы тождества и противоречия, исключенного третьего и т.д. Реализация вышеназванных законов опирается в логике на приемы дедукции и индукции, аналогии и т.д.</td></tr>
</table>

	Индукция	способ построения общего вывода на основе известных отдельных фактов
	Дедукция	метод мышления, следствием которого является логический вывод, в котором частное заключение выводится из общего
	Аналогия	это соответствие элементов, совпадение ряда свойств или какое-либо иное отношение между предметами (явлениями и процессами), дающие основание для переноса информации, полученной при исследовании одного предмета - модели, на другой - прототип.
Метод системного анализа	его применение предполагается при изучении сложных явлений, находящихся во взаимосвязи между собой, поскольку данный метод предполагает представление целого явления как системы взаимосвязанных элементов	
Междисциплинарные методы – применяются в нескольких близких по объектам изучения науках		
Культурологический метод	предполагающий изучение права, как одного из регуляторов социального взаимодействия, наряду с моралью, этикой, религией	
Социологический метод	состоит в исследовании права на базе конкретных фактов, явлений, процессов, происходящих в обществе между людьми и их объединениями, как субъектами права	
Статистический метод	используется для количественной характеристики государственно-правовых явлений, составляющих предмета исследования юридической науки. В том числе, данные о количестве совершенных правонарушений на определенной территории за конкретный период времени, вычисление удельного веса одинаковых правонарушений, относительно их общего числа и т.д.;	
Конкретно-исторический метод	помогает изучить специфику конкретного государственно-правового явления в процессе его развития, изменения и совершенствования с течением времени.	
Специальные методы юриспруденции, характерны исключительно для исследования предмета юридической науки		
Формально-юридический (догматический) метод	предусматривает исследование юридических фактов и текстов, их интерпретацию в логической последовательности с использованием специальных юридических терминов и конструкций	
Сравнительно-правовой метод	предусматривает системное, комплексное изучение правовой культуры в сопоставлении опыта разных стран и народов, выяснения традиций и обычаев в развитии государственно-правовых институтов	
Историко-правовой метод	получение знаний о юридической практике, законодательстве в разные периоды времени;	
Правосоциологический метод	исследование действительности в области государства и права с применением анкетирования, опросов и т.д.	

5. ПОДГОТОВКА К ЗАЧЕТУ

При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на Рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу, опорные конспекты, составленные в ходе самостоятельной работы.

Основное в подготовке к сдаче зачета – это повторение всего материала дисциплины. При подготовке к зачету студент должен весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы.

В период подготовки к зачету студент вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу.

Подготовка студента к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах зачета.

Зачет проводится по билетам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения. Билет включает два теоретических вопроса.

Для успешной сдачи зачета по дисциплине «Договорные конструкции в трудовом праве» студенты должны принимать во внимание, что нужно знать основную терминологию дисциплины, понимать смысл специфических категорий и уметь его разъяснить. При ответе на теоретические вопросы, включенные в структуру практического задания, студент должен продемонстрировать знание теоретических аспектов дисциплины, правил нормативного регулирования соответствующих общественных отношений, содержание правовых позиций правоприменительной практики, специальной терминологии.

Все указанные в Рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом в ходе сдачи зачета.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

ОПИСАНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

1. Реферат

Направленность контроля: контрольное мероприятие направлено на проверку способности студента к анализу правовых норм, правоприменительной практики и доктрины в отношении конкретного вопроса, актуального с точки зрения правоприменения. Целью подготовки реферата является определения качества усвоения теоретического содержания дисциплины в ходе самостоятельной работы с литературой, нормативными правовыми актами, материалами правоприменительной практики. В ходе подготовки реферата студент должен продемонстрировать способность к толкованию правовых норм, анализу, обобщению, выявлению правовых пробелов, подготовке правовых заключений по проблемным вопросам правоприменительной практики в сфере правового регулирования отношений, способность к публичному изложению своей правовой позиции.

Примеры индивидуальных тем:

- Трудовой договор как центральная договорная конструкция в системе трудового права: частноправовые и публично-правовые начала.
- Эволюция договорных моделей регулирования труда: от классического трудового договора к гибридным формам.
- Гражданско-правовые договоры, сопряженные с трудом: проблемы разграничения с трудовыми отношениями и квалификации в судебной практике.
- Договорные конструкции дистанционной работы: новеллы регулирования и проблемы правоприменения.
- Договор о временном переводе к другому работодателю (аутстаффинг): правовая природа, содержание и пределы применения.
- Договорные основы заемного труда: сравнительно-правовой анализ моделей регулирования.
- Правовая природа ученического договора: соотношение трудовых и образовательных элементов.
- Договор о полной материальной ответственности: гражданско-правовые и трудовые аспекты.
- Соглашение о неконкуренции (NDA) в трудовых отношениях: пределы допустимых ограничений и механизмы защиты интересов работодателя.
- Договорные конструкции регулирования работы в режиме гибкого графика: особенности и проблемы реализации.
- Коллективный договор как особая договорная конструкция: соотношение с индивидуальными трудовыми договорами.
- Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора: правовые последствия и гарантии для работника.
- Мировое соглашение в трудовых спорах: особенности утверждения и исполнения.
- Договорные основы платформенной занятости: проблемы правовой квалификации и защиты прав работников.
- Срочный трудовой договор: договорные ограничения и злоупотребление правом при заключении.

- Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности: проблемы применения на практике.
- Договорные конструкции нетипичной занятости: зарубежный опыт и перспективы реформирования российского законодательства.
- Соглашение о конфиденциальности в трудовых отношениях: соотношение с режимом коммерческой тайны.
- Договорные условия испытательного срока: проблемы установления, продления и признания недействительными.
- Правовая природа договора о корпоративной социальной ответственности в сфере труда.
- Договорные конструкции регулирования труда руководителя организации: особенности содержания и ответственности.
- Соглашение о расторжении трудового договора (выходное пособие): налоговые и социально-страховые аспекты.
- Договорные модели регулирования труда в специальных правовых режимах (на примере IT-сферы).
- Правовые последствия заключения гражданско-правовых договоров, прикрывающих трудовые отношения.
- Договорные основы международного частного труда: коллизионные аспекты и выбор применимого права

Критерии оценки

Оценка	**Знания, умения, владения и другие компетенции, которые должен продемонстрировать обучающийся**
отлично	Письменная работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к рефератам. Тема письменной работы полностью раскрыта, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы, работа оформлена на высоком уровне. В работе использованы практические кейсы по выбранной теме, содержится анализ российского и зарубежного опыта, проведен обзор научной литературы. Автор свободно ориентируется в материале, оперирует научной терминологией по рассматриваемой проблеме, может аргументировано отстаивать свою точку зрения и ответить на возникающие вопросы.
хорошо	Тема письменной работы в целом раскрыта, прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые выводы;использованы соответствующая основная и дополнительная литература, а также нормативные правовые акты и другие источники. Автор уверенно ориентируется в материале. Имеются замечания /неточности в части изложения и отдельные недостатки по оформлению работы.
удовлетворительно	Тема письменной работы раскрыта недостаточно полно, использовались только основные источники; имеются ссылки на литературные источники и нормативные правовые акты, однако не выражена авторская позиция; выводы не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и необходимого анализа. Имеются недостатки в оформлении.
неудовлетворительно	Тема письменной работы не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на литературные источники и другие источники. Имеются недостатки в оформлении работы. Автор плохо ориентируется в представленном материале. Содержание работы

	заимствовано из какого-либо источника

2. Опрос на практических занятиях

Направленность контроля: контрольное мероприятие направлено на проверку способности студента к анализу правовых норм, правоприменительной практики и доктрины в отношении конкретного вопроса, актуального с точки зрения правоприменения. В ходе участия в данном контрольном мероприятии студент должен продемонстрировать способность квалифицированно толковать и применять нормативные правовые акты в конкретных сферах юридической деятельности, реализовывать нормы материального права, давать квалифицированные юридические заключения и по вопросам толкования, реализации и применения норм.

Примеры заданий для опроса на практических занятиях:

- 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 — юрисконсульт банка. Подготовьте правовое заключение по данному вопросу.
- 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?

- 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.
- 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»?
- Проведите дискуссию на тему: «Особые правила расторжения трудового договора со спортсменом и тренером – дискриминация или обоснованная дифференциация?» Предлагаемые точки зрения: Включение в трудовой договор со спортсменом, тренером особых условий расторжении трудового договора нарушает принцип свободы труда, ограничивает право распоряжаться своими способностями к труду. 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 оценки

Оценка	**критерии**
Отлично	Ответ верный и полный, приведена исчерпывающая и четкая аргументация выбранного решения. Продемонстрированы глубокие теоретические знания, самостоятельность и системность мышления.
Хорошо	Ответ верный и полный, но не приведена исчерпывающая и четкая аргументация выбранного решения. Имело место исключительно теоретическое решение без опоры на источники. Продемонстрирована самостоятельность мышления, но не все аспекты проблемы установлены и проанализированы. Затруднена четкая аргументация сделанного выбора.
Удовлетворительно	Ответ в целом верный, но не полный. Теоретическое решение и ссылки на источники недостаточны. Отсутствует четкость аргументации, системность и самостоятельность мышления.
Неудовлетворительно	Ответ неверный. Теоретические знания не продемонстрированы, ссылки на источники отсутствуют или не верны. Системности и самостоятельности мышления не продемонстрировано. Студент отказался отвечать

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	**зачет**
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	**устно** **по билетам**
Структура мероприятия	Один теоретический вопрос и одно практическое задание

ПРИМЕРНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

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. Селезневу заинтересовала вакансия юрисконсульта. 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 т рудового 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 издав 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 юрисконсультом.

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 относится 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

При ответе на задания билета студент должен продемонстрировать знание теоретических аспектов дисциплины, умение юридически правильно квалифицировать правоотношение, оценивать возможные варианты решения спорной ситуации, способность выявлять круг нормативных источников, подлежащих применению в конкретной ситуации.

При ответе на задания билета студент не вправе использовать нормативные правовые акты и иные источники информации. Использование электронных устройств во время зачета не допускается.

Результаты деятельности обучающихся определяются оценками «зачтено», «незачтено».

Критерии оценки

Оценка	Знания, умения, владения и другие компетенции, которые должен продемонстрировать обучающийся
зачтено	Вопросы раскрыты достаточно полно и правильно. Умение раскрыть содержание понятий. Обоснована собственная позиция по отдельным проблемам. По знанию базовой терминологии замечаний нет.
незачтено	Знания по предмету полностью или почти полностью отсутствуют. Студент путается в базовых понятиях. Пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы. Отдельные фрагментарные правильные мысли все же не позволяют поставить положительную оценку, поскольку в знаниях имеются существенные пробелы и курс в целом не усвоен.

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

- 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)
- 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).
- 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).
- 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.

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

1. Libre Office версия 7.0.03 (свободно распространяемое программное обеспечение);
2.Майкрософт WinPro 10 SNGL Upgrd OLV NL Each Acdmc AP;
3.Майкрософт OfficeStd 2019 RUS OLV NL Each Acdmc AP;
4.Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
5.Системы Консультант Плюс;
6.Информационно-справочная система «Кодекс»;
7.Информационно-правовая система «Законодательство стран СНГ»;
8.Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ".

Перечень информационных справочных систем

1. Реестр обязательных требований – Режим доступа: https://rc.rg.gov.ru/npa-knd/registry
2. Портал контрольно (надзорная) деятельность - Режим доступа: https://knd.gov.ru/
3. Единая система идентификации и аутентификации - Режим доступа: https://www.gosuslugi.ru/
4. Государственная автоматизированная информационная система "Управление" - Режим доступа: https://gasu.gov.ru/
5. Единая информационная платформа Национальной системы управления данными - Режим доступа: https://nsud.info.gov.ru/ifp/portals
6. Федеральный ситуационный центр электронного правительства – Режим доступа: https://sc.digital.gov.ru/
7. Федеральная государственная информационная система досудебного обжалования – Режим доступа: https://do.gosuslugi.ru/

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: https://fedstat.ru/
2. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm
3. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ - Режим доступа: https://egrul.nalog.ru/index.html

4. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» - Режим доступа: https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html;
5. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: https://ras.arbitr.ru/
6. База данных судебных актов - Режим доступа: http://bdsa.minjust.ru/
7. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим доступа: https://br.fas.gov.ru/
8. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа: http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx;
9. Государственная система правовой информации – Режим доступа: http://www.pravo.gov.ru/.
10. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа: https://regulation.gov.ru/
11. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа: https://sozd.duma.gov.ru/