

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор СЗФ РГУП
Дата подписания: 24.10.2024 11:18:46
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал**

Рабочая программа дисциплины
**«Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения
трудового договора»**

Набор 2024 г.

**Направление подготовки/специальность:
40.04.01 Юриспруденция
(квалификация (степень) «Магистр»)**

**Профиль подготовки/специализация:
Юрист в сфере трудовых правоотношений**

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчики: Глухов А.В., к.ю.н., доцент; Клепалова Ю.И., к.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры гражданского права (протокол № 10 от 27 марта 2024 г.).

Зав. кафедрой Сварчевский К.Г., к.ю.н. _____ (подпись)

Санкт-Петербург, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
**«Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения
трудового договора»**

Для набора 2025 года на 2025-2026 уч. г.

Краткое содержание изменений

Актуализация выполнена: _____

«__» _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой: _____

«__» _____ 20__ г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины	5
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
6.	Материально-техническое обеспечение	30
7.	Карта обеспеченности литературой	32
8.	Фонд оценочных средств	34

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения
трудового договора»**

Автор-составитель: Глухов А.В., к.ю.н., доцент; Клепалова Ю.И., доцент кафедры
гражданского права, к.ю.н., доцент

Цель изучения дисциплины	<p>Целью изучения дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» является получение и углубление магистрантами научно-практических знаний по вопросам правового регулирования трудовых отношений: заключения, изменения и прекращения трудового договора; овладение понятийным аппаратом изучаемой дисциплины, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых правоотношений.</p> <p>В результате изучения дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» обучающиеся должны развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями, приобрести знания содержания института трудового права – трудового договора, умения и навыки по толкованию и применению норм институту трудового договора, выработку умения применять положения трудового законодательства в конкретных правоприменительных ситуациях. Знание правового регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора является необходимым условием для успешного овладения другими смежными дисциплинами магистерской программы (правовое регулирование труда отдельных категорий работников, особенности рассмотрения и разрешения споров, возникающих из трудовых правоотношений и др.) Глубокое знание теории трудового договора (в частности, юридического анализа трудо-правовых норм), действующего трудового законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора, теории и практики его применения - важнейшие условия соблюдения законности в процессе правоприменительной деятельности.</p>
Место дисциплины в структуре ОПОП	<p>Учебная дисциплина «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» сдачей экзамена.</p> <p>Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права.</p>

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	<p>ПК-3. Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты</p> <p>ПК-4. Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права</p> <p>ПК-5. Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти</p>
Содержание дисциплины (модуля)	<p>Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.</p> <p>Тема 2. Заключение и форма трудового договора.</p> <p>Тема 3. Изменение трудового договора.</p> <p>Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.</p> <p>Тема 5. Прекращения трудового договора по общим основаниям.</p> <p>Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p> <p>Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

2. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением

		трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» относится к вариативной (профильной) части профессионального цикла ФГОС ВО по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция («Магистр»). «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» как научная дисциплина изучается в течение одного семестра. Завершается изучение дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» сдачей экзамена.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные магистрантами при изучении актуальных проблем трудового права: нормы трудового права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник и формы трудового права, нормативно-правовой акт трудового права.

Магистрант, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными **знаниями** дисциплин, полученных в рамках программы бакалавриата, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; **уметь** использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; **владеть** методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2
Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			1	2
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108		108
Контактная работа		20		20
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС Лекции		88		88
Занятия лекционного типа		6		6
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		14		14

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
				2
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			1	2
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108		
Контактная работа		12	4	8
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС Лекции		96		96
Занятия лекционного типа		2	2	
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		10	2	8
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.

Учение о трудовом договоре. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров. Функции трудового договора. Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора. Содержание трудового договора. Понятие и виды условий, составляющих содержание договора. Необходимые условия трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Факультативные условия трудового договора. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора. Место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор. Условие трудового договора об испытании при приеме на работу. Виды трудового договора. Срочный трудовой договор. Срок трудового договора. Основания заключения срочного трудового договора. Трудовой договор о работе по совместительству. Соглашение о совмещении профессий (должностей). Отличия Совмещения от совместительства.

Тема 2. Заключение и форма трудового договора.

Понятие заключения трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора. Стадии заключения трудового договора. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Предварительные медицинские осмотры отдельных категорий работников. Ознакомление работника с локальными актами и коллективным договором. Форма трудового договора. Оформление трудового договора при фактическом допуске работника к работе. Подписание трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.

Оформление приема на работу. Издание приказа работодателя о приеме на работу. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности работника.

Специальный порядок заключения трудового договора. Заключение трудового договора в результате избрания на должность. Заключение трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключение трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности. Заключение трудового договора в результате направления на работу в счет установленной квоты. Заключение трудового договора в результате судебного решения о заключении трудового договора. Заключение трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Заключение трудового договора в результате фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Тема 3. Изменение трудового договора

Понятие изменения трудового договора. Порядок изменения условий трудового договора. Формы изменения условий трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора. Понятие перевода на другую работу. Перемещение работника. Виды переводов на другую работу. Классификация видов переводов. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Порядок оформления перевода на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. Отстранение от работы. Природа отстранения от работы. Основания отстранения от работы. Порядок отстранения от работы

Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.

Понятие прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора, его расторжение и увольнение работника: соотношение понятий. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Виды оснований прекращения трудового договора по юридическим фактам. Виды оснований прекращения трудового договора в зависимости от субъекта распространения. Виды оснований прекращения трудового договора в зависимости от волеизъявления. Виды оснований прекращения трудового договора в зависимости от способа их закрепления. Общий порядок прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора. Приказ об увольнении. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Запись об увольнении в трудовой книжке и в сведениях о трудовой деятельности. Выдача трудовой книжки работнику. Выдача работнику сведений о трудовой деятельности.

Тема 5. Прекращение трудового договора по общим основаниям.

Общие основания прекращения трудового договора, их виды. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работника до истечения срока предупреждения об увольнении. Отзыв работником заявления о расторжении трудового договора. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с

его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии нарушения дисциплины труда работником. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии нарушения дисциплины труда работником. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при представлении работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником дисциплинарного проступка. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с прогулом. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований охраны труда. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с непринятием работником мер по предотвращению или

урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон.

Прекращение трудового договора в силу действия третьих лиц. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Прекращение трудового договора в связи с признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим. Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административное наказанием, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права. Прекращение трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне. Прекращение трудового договора в связи с отменой решения суда или отменой решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе. Прекращение трудового договора в связи с возникновением ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
			час.	час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	ПК-2, ПК-3,	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных

		ПК-4, ПК-5.							задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Заключение и форма трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Изменение трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	13	3	10	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
5	Тема 5. Прекращение трудового договора по общим основаниям.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; деловая (ролевая) игра;
6	Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	13	3	10	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
7	Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-	14	2	12		2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания;

		5.						
ВСЕГО			88	20	68	6	14	

Таблица 3.2. для студентов заочной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Заключение и форма трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Изменение трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	13	3	10	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
5	Тема 5. Прекращения трудового договора по общим основаниям.	ПК-2, ПК-3, ПК-	12	3	9	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для

		4, ПК- 5.							экзамена; тестовые задания; деловая (ролевая) игра;
6	Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	13	3	10	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
7	Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.	ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5.	14	2	12		2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания;
ВСЕГО			88	20	68	6	14		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1. для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	Понятие трудового договора. Функции трудового договора. Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора. Место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор. Условие трудового договора об испытании при приеме на работу.	9
Тема 2. Заключение и форма трудового договора.	Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Ознакомление работника с локальными актами и коллективным договором. Трудовая книжка. Заключение трудового договора в результате избрания на должность. Заключение трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключение трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности. Заключение трудового договора в результате направления на работу в счет установленной квоты. Заключение трудового договора в результате судебного решения о заключении трудового договора.	9

<p>Тема 3. Изменение трудового договора.</p>	<p>Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. Основания отстранения от работы. Порядок отстранения от работы</p>	<p>10</p>
<p>Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.</p>	<p>Прекращение трудового договора, его расторжение и увольнение работника: соотношение понятий. Порядок оформления прекращения трудового договора. Приказ об увольнении. Выходное пособие. Запись об увольнении в трудовой книжке и в сведениях о трудовой деятельности. Выдача трудовой книжки работнику.</p>	<p>9</p>
<p>Тема 5. Прекращения трудового договора по общим основаниям.</p>	<p>Общие основания прекращения трудового договора, их виды. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.</p>	<p>9</p>
<p>Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p>	<p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при представлении работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований охраны труда. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при</p>	<p>10</p>

	<p>принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.</p>	
<p>Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон.</p>	<p>Прекращение трудового договора в силу действия третьих лиц. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам независимым от воли сторон. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим. Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административное наказанием, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права. Прекращение трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне. Прекращение трудового договора в связи с отменой решения суда или отменой решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе. Прекращение трудового договора в связи с возникновением ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.</p>	12

Таблица 4.2 для студентов заочной формы обучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное	Кол-во
--------	---------------------------------------	--------

дисциплины	изучение	часов
Тема 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	Понятие трудового договора. Функции трудового договора. Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора. Место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор. Условие трудового договора об испытании при приеме на работу.	12
Тема 2. Заключение и форма трудового договора.	Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Ознакомление работника с локальными актами и коллективным договором. Трудовая книжка. Заключение трудового договора в результате избрания на должность. Заключение трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключение трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности. Заключение трудового договора в результате направления на работу в счет установленной квоты. Заключение трудового договора в результате судебного решения о заключении трудового договора.	14
Тема 3. Изменение трудового договора.	Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. Основания отстранения от работы. Порядок отстранения от работы	14
Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.	Прекращение трудового договора, его расторжение и увольнение работника: соотношение понятий. Порядок оформления прекращения трудового договора. Приказ об увольнении. Выходное пособие. Запись об увольнении в трудовой книжке и в сведениях о трудовой деятельности. Выдача трудовой книжки работнику.	14
Тема 5. Прекращение трудового договора по общим основаниям.	Общие основания прекращения трудового договора, их виды. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе	14

	или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.	
Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	<p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при представлении работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.</p> <p>Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований охраны труда. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при принятии необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при однократном грубом нарушении руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;</p>	14
Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.	Прекращение трудового договора в силу действия третьих лиц. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Прекращение трудового	14

	<p>договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим. Прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административное наказанием, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права. Прекращение трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне. Прекращение трудового договора в связи с отменой решения суда или отменой решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе. Прекращение трудового договора в связи с возникновением ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.</p>	
--	--	--

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Отсутствует в учебном плане

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины

Изучение учебной дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» имеет своей целью формирование у магистрантов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке

у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработки практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

Самостоятельная работа магистрантов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение аспирантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение магистрантов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа магистрантов, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса магистранты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которых сдают квалификационный экзамен в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится магистрантом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к экзамену магистранту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к экзамену содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;
- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия, проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый магистрант самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям магистрантам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний магистрантов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа магистрантов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на экзаменационные вопросы.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикуемым, например в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса

должно иметь место обращение к специальной литературе, как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет магистрантам приобрести навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить магистрантов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, магистрант должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы КонсультантПлюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикуемые в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и

системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке магистрантов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении трудового договора имеет правильно организованная самостоятельная работа магистрантов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от магистранта при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована магистрантом

приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала магистрант должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям магистрант должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант-плюс и Гарант. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы магистранта в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, магистрант должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российском университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

2.1. Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, нормативных правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников, планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;

в-пятых, прочитать текст;
в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;
в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

2.2. Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупницы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
2. наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два.
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить

междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;

- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);

- подбор дискуссионщиков. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;

- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;

- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио-видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;

- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);

- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
 - - избегай общих фраз;
 - - ориентируйся на цель (задачу);
 - - умей слушать;
 - - будь активен в беседе;
 - - будь краток;
 - - осуществляй конструктивную критику;
 - - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
 - Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».
3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.
4. выступления дискуссионщиков и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

5. ответов на дискуссионные вопросы;
6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

ориентирование магистрантов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки магистрантов.

2.3. Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, магистрант должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению магистранта, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу магистрант готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у магистранта возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач магистрант должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда,

теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

2.4 . Методические рекомендации по написанию эссе

Подготовка эссе осуществляется в соответствии с рабочей программой и ФОСом.

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

Подготовка эссе - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над эссе активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем института трудового договора.

Эссе должно иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы эссе обучаемый может обратиться к списку тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема эссе, его план должны быть согласованы с преподавателем. По результатам проверки эссе преподаватель выставляет оценку. В случае отрицательной отметки, работа возвращается магистранту для доработки.

Объем эссе: 15-25 страниц машинописного текста через полтора интервала. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема эссе; фамилия, имя, отчество автора; год написания. На втором листе помещается план эссе, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название эссе должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура эссе должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце эссе приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов, названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Эссе должно быть сшито (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над эссе магистранты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика эссе приведена в ФОС по дисциплине.

3. Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины

В освоении дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным

фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории магистрантов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для магистрантов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от магистранта преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Магистрантам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

Нормативные правовые акты:

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998г.) // Российская газета, 1998, 16 декабря

женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. №25 (2151). Ст. 464.

Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.

Конвенция Международной Организации Труда № 10 о минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (Женева, 28 июня 1952г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958г.). Конвенция ратифицирована РСФСР 4 мая 1961г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23

Конвенция Международной Организации Труда № 123 о минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках (Женева, 2 июня 1965г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 – 1956. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 3 июня 1970г.) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957 -1990, том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 138 О минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.). Конвенция ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 5 марта 1979 г. № 8955-IX // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22-23.

Конвенция Международной Организации Труда № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Женева, 3 июня 1981г.) // СЗ РФ. 2004. № 32. ст. 3284.

Конвенция Международной Организации Труда № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Женева, 2 июня 982) // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1957-1990. Том 2.

Конвенция Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 10 июня 1930г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева, Международное бюро труда. 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности (Монреаль, 19 сентября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция Международной Организации Труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах (Женева, 9 октября 1946г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция МОТ № 154 "О содействии коллективным переговорам" от 19 июня 1981г. - М.: Совет ФНПР, 1991.

Конвенция МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" // Человек и труд. 1992. № 2. Международное бюро труда, 1991г. принятые Международной Конференцией труда. 1957 - 1990. Том I. Женева,

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ, 2002, № 1, ст.3.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) "О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ", 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991г. // Ведомости РФ. 1991. № 18. Ст. 565.

Закон РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19 февраля 1993г.// Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" // СЗ РФ, 25.02.2013, N 8, ст. 721,

Федеральный закон от 17 января 1992 №2202-1 (ред. от 30.06.2003) "О прокуратуре Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

Федеральный закон от 14 апреля 1995 "Об общественных объединениях" // Российская газета. 1995. 25 мая.

Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

Федеральный закон от 12 января 1996г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности" // Российская газета. 1996. 20 января.

Федеральный закон от 10.05.2010 N 84-ФЗ "О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности" // СЗ РФ. 2010, N 19, ст. 2292

Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии" // Российская газета, 2011, 11 марта.

Федеральный Закон от 24 октября 1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 18 февраля.

Федеральный закон от 24 июня 1998 г. №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.

Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Федеральный Закон от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Парламентская газета. 2000. 21 июня.

Федеральный закон от 7 ноября 2000г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ РФ. 2000. № 46. ст. 4538.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002 г. № 30 ст. 3032.

Федеральный закон от 27 ноября 2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. С. 4741.

Федеральный закон от 10 января 2003г. № 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Указ Президента Российской Федерации от 09 марта 2004г. № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // Российская газета, 2004г. 9 марта.

Указ Президента РФ от 16.12.1993 № 2146 (ред. от 05.10.2002) "О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы" // САПП РФ. 1993. № 51.

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ в ред. от 1 июня 1995г. № 554 // СЗ РФ. 1995. № 23. Ст. 2207.

Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 N 614 "О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования" // СЗ РФ", 14.07.2014, N 28, ст. 4057

Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» // СЗ РФ. № 38. ст. 4546.

Постановление Правительства РФ от 28 января 2000г. № 78 «О федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2000. № 6. ст. 760.

Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // СЗ РФ. 2011. N 2. ст. 342.

Постановление Правительства РФ от 08.09.2010 N 700 "О порядке сообщения работодателем при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы" // СЗ РФ. 2010. N 37. ст. 4712.

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000г. № 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта" // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000г. № 708 "Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации" // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965.

Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000г. № 715 "Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота" // СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3966

Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.

Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 15 ст. 1448.

Постановление Правительства РФ от 06 апреля 2004 № 156 "Вопросы федеральной службы по труду и занятости" // Российская газета. 2004. 9 апреля.

Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 (ред. от 04.09.2012) "Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией" // СЗ РФ. 2011. N 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 N 1022 "Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" (вместе с "Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы", "Правилами регистрации безработных граждан") // СЗ РФ. 2012. N 38. Ст. 5103.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. ст. 2901.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 42 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993г. "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564.

Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" // Российская газета, N 185, 18.08.2014

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 8, 2013,

Приказ Минтруда России от 01.11.2013 N 652н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 5, 03.02.2014

Приказ Минтруда России от 30.09.2013 N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях" // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, N 12, 2013,

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н "Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан" // Российская газета. 2010. 03 ноября

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2010. N 42.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" // "Российская газета", N 67, 28.03.2012

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.10.2011 N 1137 "Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда" (вместе с "Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда") // Охрана

труда и социальное страхование", N 7, 2

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» // Российская газета. 2009, 22 мая.

Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003г. № 62 «Об утверждении порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости» // Российская газета. 2003. 30 октября

Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 12.

Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 № 15 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 45.

Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003г. № 112 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы" // Российская газета. 2003. 17 сентября.

Приказ Госкомрыболовства РФ от 8 августа 2003г. № 271 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы" // Российская газета. 2003. 2 октября.

Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003г. № 133 "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта" // Российская газета. 2003. 11 сентября.

Закон г. Москвы от 14 марта 2001 г. № 7 «Об охране труда в городе Москве» // Тверская, 13. 2001. 18 – 24 апреля.

Официальные акты высших судебных органов

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой" // СЗ РФ. 2012. N 9. Ст. 1152.

Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 N 10-П "По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих" // СЗ РФ. 2012. N 19. Ст. 2519.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014г. № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних” // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995г. № 8 “О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия” // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2003. - № 12.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 12.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников, за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 1.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля) Ресурсы сети Интернет

- 1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная Россия» (www.gov.ru),
- 2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),
- 3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),
- 4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),
- 5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),
- 6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ksrf.ru),
- 7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),
- 8) официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),
- 9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),
- 10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.https://mintrud.gov.ru),
- 11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),
- 12) официальный сайт Социального фонда Российской Федерации (www.fss.ru),
- 13) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п	Наименование	Адрес в сети Интернет
	Электронные библиотечные системы*	
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция и коллекция издательства Статут
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru коллекция РГУП
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект

		Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	EastViewInformationServices	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
Интернет ресурсы		
6	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
7	Система электронного обучения Фемида	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
8	Правовые системы	Гарант, Консультант, Кодекс
9	Официальный сайт Университета	www.rgup.ru

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Оснащенность учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и других помещений для реализации ОПОП	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.8	Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора	г. Санкт-Петербург, Александровский парк д. 5 литера А Учебная аудитория № 108 – для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	110 посадочных мест Стол-парта ученический – 55 шт., стул ученический – 110 шт., доска маркерная – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф – 1 шт., микрофон «Behringer» – 1 шт., Акустическая колонка «Behringer се 500А» – 1 шт., мультимедийный проектор «Epson» – 1 шт., Проекционный экран – 1 шт., Мобильный ноутбук Lenovo – 1 шт.	Windows 10 – бессрочная Microsoft office 2007 – № лицензии 44894352 бессрочная Антивирус Kaspersky – № лицензии 17E0-200608-082201-560-1053 от 08.06.2020 до 16.06.2022 Справочная правовая система «Консультант плюс» договор об информационной поддержке б\н от 27 декабря 2018 года бессрочный Доступ к сети «Интернет», в электронную информационно-образовательную среду Университета. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро» договор от 9 августа 2018 г. № 217418 ЭБС Юрайт: Договор № 4294 от 20.01.2020 с 21.01.2022 по 21.01.2022 ЭБС znanium: Договор № 451 эбс от 02.12.2020 с 01.01.2021 по 31.12.2021 ЭБС book: Договор № 693 от 30.11.2020 с 09.01.2021 по 09.01.2022 ЭБС ИВИС Договор № 215-П от 29.09.2020 с 01.10.2020 по 30.06.2021

*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Гражданского права

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (квалификация (степень) «Магистр»)

Профиль: *Юрист в сфере трудовых отношений*

Дисциплина: «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора»

Курс: 1

8.

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Лютов Н.Л., ред. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ; ред. Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). - М. : Проспект, 2017. - 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7.	https://www.book.ru/book/922222	1
Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 233 с.	https://urait.ru/bcode/485442	
Дополнительная литература		
Буянова М.О. Трудовые споры : учебник / М.О. Буянова. - М. : РФ-Пресс, 2020. - 555 с. - ISBN 978-5-9988-1046-6.	67.99(2)7 - ПЗ0	2

Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6.	https://biblio-online.ru	
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		
Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2015. — 267 с. — ISBN 978-5-392-18106-3.	http://www.book.ru/book/916722	1
Трудовое право: национальное и международное измерение : монография : в 2 томах. Том 1. Общие проблемы современного трудового права / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — Москва : Норма, 2023. — 608 с. - ISBN 978-5-00156-211-5.		

Зав. библиотекой _____

Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

9. №п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
2.	Тема 2. Заключение и форма трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
3.	Тема 3. Изменение трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
4.	Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
5.	Тема 5. Прекращения трудового договора по общим основаниям.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; деловая (ролевая) игра;

6.	Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для экзамена; тестовые задания; эссе
7.	Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; тестовые задания;

8.2. Оценочные средства

Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Тема:

Заключение, изменение и расторжение трудового договора

2. Концепция игры:

Необходимость продиктована различием субъектов и содержания (условиях) этих видов договоров.

Цель деловой игры - закрепить у магистрантов теоретические знания и практические навыки в организации и заключении трудового договора. Участники игры должны показать знания законов и других нормативных актов, регулирующих индивидуальные трудовые правоотношения и их отличия от гражданско-правовых договоров. Необходимо определить трудовую правосубъектность конкретного вида работодателя: юридическое, физическое лицо и работника. Магистранты должны уметь использовать теоретические знания в процессе самостоятельного решения практических вопросов, пользоваться нормативным материалом, оформлять документы по трудовым отношениям.

Вопросы деловой игры:

1. Стороны трудового договора: Работодатель как сторона трудового договора. Работник как сторона трудового договора.

2. Содержание (условия) трудового договора:

3. Общий порядок заключения трудового договора, оформление приема на работу.

4. Виды трудовых договоров.

5. Перевод на другую работу (изменение трудовой функции работника).

6. Расторжение трудового договора по инициативе работника

В процессе игры участвует вся группа магистрантов. Предварительно сообщаются стороны трудового договора: вид работодателя, работника и должность, на которую претендует лицо, ищущее работу.

Деловая игра делится на пять этапов:

I. Подготовка трудового договора.

Каждому магистранту предварительно дается задание подготовить проект трудового договора. Магистранты составляют проект трудового договора в зависимости от субъектов индивидуального трудового правоотношения: конкретного вида работодателя и работника в соответствии с особенностями их трудовой правосубъектности, определяемым трудовым законодательством.

При составлении проекта трудового договора важно, чтобы магистранты правильно квалифицировали условия трудового договора. Необходимо помнить, что условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством

II. Заключение трудового договора

Это основной этап, при котором определяется возможность заключения и правовые последствия отказа в заключении трудового договора.

Преподаватель определяет субъектов трудового договора: часть группы выступает в роли работодателя, часть- в роли работника.

В соответствии с ролью, магистранты совершают ряд действий, производимых при заключении трудового договора:

– предварительные переговоры об условиях договора, предъявление необходимых документов для заключения трудового договора;

– оформление достигнутого соглашения;

Все действия в ходе переговоров по заключению трудового договора совершаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

III. Изменение условий трудового договора.

Составление дополнительного соглашения о переводе работника на другую работу, оформление приказа о переводе, внесение записи о переводе в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности работника.

IV. Расторжение трудового договора.

Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию, прием заявления работодателем, издание приказа об увольнении, внесение записи об увольнении в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности, выдача трудовой книжки и сведений о трудовой деятельности работнику.

III. Подведение итогов

В конце игры отводится время для подведения итогов работы магистрантов.

Условия трудового договора для деловой игры

№ п/п	Работодатель	Работник	Условия работы	Прим
1.	Физическое лицо	Лицо, достигшее 14 лет	Надомная работа	
2.	ООО	Лицо, достигшее 14 лет	Продавец	
3.	Физическое лицо	Женщина, имеющая детей до 3 лет	Работа, связанная с командировками	
4.	ОАО	Женщина, имеющая детей до 3 лет		
5.	ЗАО	Лицо, достигшее 18 лет	Химическое производство	
6.	ГУП	Лицо, достигшее 16 лет	Вахтовый метод работы	
7.	Воинская часть	Лицо, достигшее 18 лет	Повар	
8.	ОАО Химмаш	Лицо, достигшее 18 лет	Работа по совместительству	
9.	ГУП	Лицо с пониженной трудоспособностью	Сезонная работа	
10	ГУП (Уфа)	Лицо, достигшее 16 лет	Работа на Крайнем Севере	
11	Муниципальны е органы (Администрация гор.округа)	Лицо, достигшее 16 лет	Муниципал ьная служба	
12	ООО	Лицо 22 лет	Главный бухгалтер	

13	Физическое лицо	Лицо, достигшее 15 лет	Грузчик	
14	ОАО	Лицо, достигшее 15 лет	Хим.производство	
15	Религиозная организация	Лицо, достигшее 14 лет	Техничка	
16	Религиозная организация	Лицо, достигшее 18 лет	Дворник (Совместитель)	
17	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца	
18	ИП	Лицо, достигшее 18 лет	Трудовой договор на 2 месяца	
19	ООО	Лицо, достигшее 18 лет	Водитель автомобиля	
20	Физическое лицо	Лицо, имеющее ребенка инвалида	Няня	

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины «Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора», в конкретной практической ситуации.

Организация переговоров о трудоустройстве в условиях существования нескольких работодателей. Формирование и представление в процессе переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Документальное сопровождение процесса организации и проведения переговоров о трудоустройстве. Составление трудового договора. Оформление приема на работу. Оформление трудовой книжки. Оформление приказов, дополнительных соглашений, заявлений.

5. Методические материалы по проведению

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Раздел 3.

Постановление Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394 (ред. от 4 сентября 2012 г.) «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // СЗ РФ. 2011. № 21. Ст. 2979.

Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 N 29 (ред. от 09.08.2016) "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" или муниципального служащего по последнему месту его службы» // СЗ РФ. 2015. № 4. Ст. 668.

Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

6. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры».

К каждой игре надлежит разработать сценарный план и сценарий, в котором содержится информация об игровых ролях, их описание, правила игры. Сценарием должно быть обеспечено взаимодействие игроков. По существу, деловая игра - это своеобразный спектакль, в котором должны быть расписаны роли, отдельно подготовлены объекты криминалистического анализа - научного спора. Ввод в игру осуществляется посредством постановки проблемы, цели, знакомства с правилами, регламентом, распределением ролей, формированием групп, консультации. Обучающиеся делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом практических заданий (кейсов), которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по указанию преподавателя. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. Каждая малая группа обсуждает практическое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа - сформулировать групповую позицию по практическому заданию. Организуется межгрупповая дискуссия

6. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

Оценочное средство Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судам, иных органах публичной власти

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции (части) компетенции
Тема. 1 Трудовой договор, его признаки, содержание и виды.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. 2. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров. 3. Понятие и виды условий, составляющих содержание договора. 4. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора. Место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор. 5. Условие трудового договора об испытании при приеме на работу. Виды трудового договора. 6. Срочный трудовой договор. Срок трудового договора. Основания заключения срочного трудового договора. 7. Трудовой договор о работе по совместительству. 8. Соглашение о совмещении профессий (должностей). Отличия Совмещения от совместительства. 	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
Тема 2. Заключение и форма трудового	1. Общий порядок заключения трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

<p>договора.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора. 3. Стадии заключения трудового договора. 4. Документы, предоставляемые при приеме на работу. 5. Предварительные медицинские осмотры отдельных категорий работников. 6. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора. 7. Оформление приема на работу. 8. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности работника. 9. Специальный порядок заключения трудового договора. 10. Заключение трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. 	
<p>Тема 3. Изменение трудового договора.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Порядок изменения условий трудового договора. Формы изменения условий трудового договора. 2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. 3. Понятие перевода на другую работу. Перемещение работника. 4. Виды переводов на другую работу. Классификация видов переводов. 5. Переводы по медицинским показаниям. 6. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. 7. Отстранение от работы. 	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
<p>Тема 4. Понятие и основания прекращения трудового договора. Порядок оформления прекращения</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. 2. Общий порядок прекращения трудового договора. 3. Порядок оформления прекращения трудового договора. 	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

<p>трудового договора.</p>	<p>4. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. 5. Запись об увольнении в трудовой книжке и в сведениях о трудовой деятельности. 6. Выдача трудовой книжки работнику. Выдача работнику сведений о трудовой деятельности.</p>	
<p>Тема 5. Прекращения трудового договора по общим основаниям.</p>	<p>1. Общие основания прекращения трудового договора, их виды. 2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. 3. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. 4. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 5. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю. 6. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. 7. Прекращение трудового договора в связи с нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>
<p>Тема 6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.</p>	<p>1. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии нарушения дисциплины труда работником. 2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. 3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. 4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>проступка, несовместимого с продолжением данной работы.</p> <p>5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.</p> <p>6. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником дисциплинарного проступка.</p> <p>7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.</p> <p>8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с прогулом.</p> <p>9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.</p> <p>10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества.</p> <p>11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.</p>	
<p>Тема 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.</p>	<p>1. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.</p> <p>2. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.</p> <p>3. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.</p> <p>4. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение</p>	<p>ПК-3; ПК-4; ПК-5;</p>

	<p>прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.</p> <p>5. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.</p> <p>6. Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административное наказанием, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.</p> <p>7. Прекращение трудового договора в связи с возникновением ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.</p>	
--	---	--

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1,5
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.	1
Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.	0,5
обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.	0

Оценочное средство Перечень тем для круглого стола

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

2.

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Скрытые трудовые правоотношения в РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	Правоприменительные вопросы дисциплинарного взыскания в виде увольнения в трудовом праве	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	Дискуссионные вопросы изменения условий трудового договора	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы			
	0	1	2	3
Знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности.	0	1	2	3
Масштабность, глубина и оригинальность суждений Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений	0	1	2	3
Активность в обсуждении	0	1	2	3
Умение вести дискуссию	0	1	2	3
Умение отстаивать свое мнение	0	1	2	3
Общая культура и эрудиция	0	1	2	3

0 – критерий не отражён

1 –недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах

3 – критерий отражен полностью

Оценочное средство Темы эссе

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

2. Темы эссе

№ п/п	Задания	Код компетенции (части) компетенции
1.	Теоретические и практические вопросы применения основополагающего принципа российского трудового права запрещение дискриминации при заключении трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права о трудовом договоре .	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы о трудовом договоре.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
4.	Дискуссионные вопросы применения условий трудовых договоров.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам об увольнении.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
6.	Дискуссионные вопросы оснований возникновения	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	трудового правоотношения.	
7.	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
8.	Теоретические и практические проблемы скрытых трудовых отношений. Фактическое допущение работника к работе.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
9.	Признание отношений, возникших в результате заключения гражданско-правовых договоров, трудовыми правоотношениями.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
10	Дискуссионные вопросы применения заемного труда в России.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
11	Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12	Субъекты трудового правоотношения. Дискуссионные вопросы трудовой правосубъектности.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13	Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
14	Правоприменительные вопросы, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
15	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
16	Правотворческие и правоприменительные вопросы статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
17	Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
18	Изменение трудового договора как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
19	Прекращение трудового договора как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
20	Испытание при приеме на работу: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
21	Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Типичные ошибки работодателя при изменении трудовых правоотношений с работником.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
22	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
23	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
24	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
25	Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

26	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
27	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
28	Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
29	Дискуссионные вопросы применения ст. 278 и 279 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
30	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по соглашению сторон.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
31	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
32	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по ст. 81 п.13 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
33	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
34	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
35	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора при ликвидации организации.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
36	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
37	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за прогул.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
38	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
39	Теоретические и практические проблемы прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически</p>	5

<p>последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	4
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	3
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией.</p> <p>В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

Оценочное средство Ситуационные задачи (типовое задание)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах

Ситуационные задачи (типовое задание).

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p align="center">Заключение трудового договора.</p> <p align="center">Задача 1.</p> <p>На унитарное предприятие обратились с заявлением о приеме на работу для заключения трудового договора следующие лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> подросток 15 лет, окончивший 9 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Армии РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник университета. <p>Какие документы должны представить все вышеуказанные лица и в каких нормативных правовых актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p align="center">Задача 2.</p> <p>Между работником Елфимовым и ООО был подписан трудовой договор. Работник не вышел на работу в первый рабочий день. Работодатель объявил день невыхода работника прогулом и поставил вопрос перед кадровой службой об увольнении Елфимова за прогул.</p> <p>Правомерно ли требование работодателя в данном случае? Если нет, то как правильно расстаться с таким работником?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
1.	<p align="center">Задача 3.</p> <p>В трудовом договоре с работником Заказным указано, что работодатель (АО) не вправе уволить работника по собственной инициативе по сокращению численности или штата работников в течение года с даты заключения договора.</p> <p>Соответствует ли такое условие трудового договора положениям <u>ТК</u> РФ?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
2.	<p align="center">Задача 4.</p> <p>Работодатель планирует подписать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Он обратился в юридическую службу с вопросом: Нужно ли в дополнительных соглашениях указывать все реквизиты сторон полностью, как это предусмотрено для трудовых договоров, или достаточно указать Ф.И.О. работника и наименование работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
3.	<p align="center">Задача 5.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности:</p> <p>доцента кафедры университета;</p> <p>врача детской поликлиники;</p> <p>токаря-инструментальщика предприятия;</p> <p>главного бухгалтера коммерческого банка?</p>	
4.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-геодезиста, лаборанта в геологическую лабораторию и мастера-бурильщика потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства о последнем роде занятий.</p> <p>Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
5.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>С Андреевой был заключен трудовой договор о ее работе в ООО в качестве экономиста, без условия об испытании. Однако в приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – экономиста, размер заработной платы и указано, что она принята на работу с испытанием на срок один месяц. 17 апреля Андрееву ознакомили с приказом о расторжении с ней трудового договора как не выдержавшей испытания при приеме на работу.</p> <p>Правильно ли поступил работодатель?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
6.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Мосяков был принят на работу с 1 апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 28 марта, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы – 1 апреля. 30 апреля с Мосяковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока расторгнуть трудовой договор?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
7.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Гражданин Хамов был направлен к работодателю (ООО) органом службы занятости. В направлении органа службы занятости работодателем было указано, что Хамов принимается на работу с испытательным сроком один месяц. На следующий день Хамов приступил к исполнению трудовых обязанностей, трудовой договор с ним в этот день оформлен не был. На следующий день после этого работодатель предложил работнику подписать трудовой договор, в соответствии с которым работник принимается на работу с испытательным сроком один месяц.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>Хамов от подписания данного трудового договора отказался и потребовал, чтобы его приняли на работу без испытательного срока. Работодатель полагает, что он вправе установить работнику испытательный срок, так как работник был осведомлен, что принимается на работу с условием об испытании, поскольку это было указано работодателем в направлении, выданном службой занятости.</p> <p>Соответствует ли позиция работодателя нормам ТК РФ?</p>	
8.	<p align="center">Задача 10.</p> <p>С инженером-технологом ГУП Алешкиным 8 июня был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в федеральное унитарное предприятие по письменному запросу ФУП. 10 июня Алешкин явился в ФУП, руководитель которого отказал ему в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведением сокращения численности и штата работников ФУП. Алешкин обратился в суд.</p> <p>Прав ли руководитель ФУП? Какое решение примет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
9.	<p align="center">Задача 11.</p> <p>При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности конструктора научно-исследовательского института директор института предложил включить в договор следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; об обязательстве Борисова не работать по совместительству у другого работодателя; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный и другие виды отпусков; об обязательстве Борисова воздерживаться от участия в забастовках. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Соответствуют ли условия трудового договора трудовому законодательству?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
10.	<p align="center">Задача 12.</p> <p>При заключении трудового договора с Бабакиной о ее работе в должности заместителя главного редактора руководитель внес предложение включить в указанный договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Бабакина в период работы воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в других издательствах; Бабакина после увольнения (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой работы у другого работодателя в сфере издательской деятельности; работодатель при увольнении Бабакиной обязуется выплачивать ей ежемесячно ранее получаемую заработную плату до истечения шести месяцев после увольнения при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности данной организации.</p> <p>Правомерны ли действия сторон трудового договора?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

11.	<p align="center">Задача 13.</p> <p>Козлов был принят на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника Иванова, за которым в соответствии с ТК РФ сохранялось рабочее место. Однако до выхода на работу Иванов уволился по собственному желанию.</p> <p>Становится ли срочный трудовой договор с Козловым бессрочным, если отсутствующий работник Иванов уволился до выхода на работу?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
12.	<p align="center">Задача 14.</p> <p>Одно из требований к вакантной должности, которое руководитель ООО закрепил на локальном уровне, - стаж работы по специальности не менее 10 лет. Среди документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, нет <u>трудовой книжки</u>.</p> <p>Вправе ли руководитель требовать подтверждения стажа у кандидата на должность по внешнему совместительству? Правомерен ли отказ в трудоустройстве соискателю - внешнему совместителю со ссылкой на то, что соискатель не подтвердил стаж, необходимый для занятия должности?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
13.	<p align="center">Задача 15.</p> <p>Работодатель отказал в трудоустройстве соискателю Каримову, который ранее уже работал в организации, но уволился по собственному желанию, только на том основании, что в период работы его неоднократно привлекали к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Является ли отказ в трудоустройстве по этому основанию отказом, связанным с деловыми качествами соискателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
14.	<p align="center">Задача 16.</p> <p>Организация (ПАО) приняла на работу Кузнецова, бывшего работника регионального таможенного органа (начальника отдела телекоммуникации) и не уведомила об этом таможенный орган. Прокурор обратился в суд с иском к организации о возложении на нее обязанности расторгнуть трудовой договор.</p> <p>Правомерны ли такие требования прокурора?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
15.	<p align="center">Задача 17.</p> <p>Техник ГУП Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с отказом Костина приказом генерального директора он был уволен с работы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о персонале. На основании Положения генеральный директор</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>издал приказ о заключении со всеми работниками АО срочных трудовых договоров. По мнению ответчика, в результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.</p> <p>Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?</p>	
16.	<p style="text-align: center;">Задача 18.</p> <p>16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Пекин» о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Директор потребовала у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 11 классов нигде не работал, и что он проживает не в Москве, а в области, директор отказала ему в приеме на работу.</p> <p>Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Прав ли директор ресторана?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
17.	<p style="text-align: center;">Задача 19.</p> <p>Вновь принятый в ООО работник Лацейко предъявил <u>трудовую книжку</u>, в которой отсутствуют две страницы. При этом порядок заполнения и внесение записей соответствуют установленным правилам.</p> <p>Может ли специалист кадровой службы принять такую трудовую книжку?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
18.	<p style="text-align: center;">Задача 20.</p> <p>На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знаний шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в выборный орган первичной профсоюзной организации жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что отсутствует письменный трудовой договор, но подпись Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием имеется.</p> <p>Каков порядок установления испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
19.	<p style="text-align: center;">Задача 21.</p> <p>В ООО были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков – на неполную рабочую неделю; слесарем-водопроводчиком Скоков – на неполный рабочий день,</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко – также на неполный рабочий день, поскольку она имеет ребенка в возрасте пяти лет. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодного отпуска. Руководитель отказал всем, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам (КТС).</p> <p>Являются ли указанные работники совместителями? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск?</p>	
20.	<p style="text-align: center;">Задача 22.</p> <p>Максимова обратилась к директору бара «Плакучая ива» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу бара, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней предоставить все необходимые документы, в частности медицинскую справку о прохождении медосмотра. Через неделю, получив документы Максимовой, директор узнал, что Максимова беременна, и отстранил ее от работы. Свое решение он мотивировал тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом генерального директора ООО, одним из филиалов которого и является бар, а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Правомерны ли действия директора филиала? Какое решение следует принять по иску Максимовой?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
21.	<p style="text-align: center;">Задача 23.</p> <p>С директором федерального казенного предприятия Zubовым был заключен трудовой договор на 5 лет, по которому очередной отпуск ему предусмотрен в 36 календарных дней. Председатель первичной профсоюзной организации поставил на заседании профсоюзного комитета вопрос о незаконности указанного условия, так как такой отпуск не основан на законодательстве, которое предусматривает лишь 28 календарных дней.</p> <p>Как заключаются трудовые договоры с руководителями федеральных унитарных предприятий при приеме их на работу? Должны ли выборные органы первичных профсоюзных организаций участвовать в этом?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
22.	<p style="text-align: center;">Задача 24.</p> <p>Кузнецов был принят на работу в организацию бытового обслуживания в качестве парикмахера 12 января сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Кузнецов был вновь принят на прежнюю работу сроком на один год. Через год также был издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Но уже 26 мая он был принят на ту же работу сроком на один год, а по истечении этого года снова был</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>издан приказ о его увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Кузнецов обратился в суд с иском о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок.</p> <p>Какое решение может вынести суд по иску Кузнецова?</p>	
23.	<p style="text-align: center;">Задача 25.</p> <p>В организации (ГУП) в соответствии с законодательством ведется воинский учет (300 работников организации состоят на воинском учете). Работодатель решил возложить обязанности по ведению воинского учета в организации на специалиста кадровой службы, однако данная обязанность не включена в его обязанности по трудовому договору.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Вправе ли работник отказаться от этой работы?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
24.	<p style="text-align: center;">Задача 26.</p> <p>Организация заключила трудовой договор с работницей Масленко, по условиям которого она приступает к работе на следующий день после подписания трудового договора. В первый день работы Масленко на работу не вышла, позвонила и предупредила, что плохо себя чувствует, поскольку беременна.</p> <p>Вправе ли работодатель аннулировать трудовой договор с работницей Масленко?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
25.	<p style="text-align: center;">Задача 27.</p> <p>Между работником О कोरोковым и работодателем (НАО) заключен трудовой договор, в котором определено, что договор вступает в силу, а работник приступает к своим обязанностям через два месяца после даты подписания договора. Однако за это время финансово-экономическое положение НАО изменилось в худшую сторону и началось сокращение штата работников.</p> <p>Вправе ли работодатель по собственной инициативе до истечения данного срока и до фактического выхода работника на работу аннулировать трудовой договор, сославшись на изменение финансового положения организации?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
26.	<p style="text-align: center;">Изменение трудового договора Задача 1.</p> <p>Мамедов был принят на работу в «Газремстрой» на участок № 4 в качестве машиниста крана трубоукладчика, а затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Мамедов был переведен на работу на участок № 3 без его согласия. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Мамедов обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу. Ответчик возражал против иска. Он пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение в связи с производственной необходимостью не требует согласия работника. Истец в подтверждение своих</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>исковых требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем был осуществлен его перевод на участок № 5 после получения от него согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, где он работал, к тому же участок № 5 не укомплектован кадрами.</p> <p>Кто прав в данном споре? Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?</p>	
27.	<p style="text-align: center;">Задача 2.</p> <p>В ООО была проведена очередная специальная оценка условий труда. По результатам предыдущей специальной оценки рабочих мест в организации были выявлены вредные условия труда, в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении очередной специальной оценки условий труда вредность на рабочих местах не выявлена.</p> <p>В каком порядке могут быть внесены изменения в трудовые договоры с целью исключения из них условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
28.	<p style="text-align: center;">Задача 3.</p> <p>Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же Институте. Кускова не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в комиссию по трудовым спорам. На заседании комиссии по трудовым спорам заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Кусковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Кусковой. Кроме того, он указал, что доплата вместе с заработной платой Кусковой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.</p> <p>Кто прав в данном индивидуальном трудовом споре? Может ли комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
29.	<p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>Бобылев работал технологом литейного цеха предприятия (ГУП). Приказом директора он был переведен на должность главного технолога предприятия без его согласия. Директор ссылаясь на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?		
30.	<p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>У благотворительного фонда два офиса, расположенных в пределах одного района города Санкт-Петербурга. В трудовом договоре с работником Раднаевым не было конкретизировано, в какой из офисов он принимается на работу. При приеме на работу работник не был ознакомлен под подпись с локальными нормативными актами, регуливающими режим рабочего времени в организации. По причинам организационного характера работник в одностороннем порядке был перемещен в другой офис. Раднаев отказался от перемещения, мотивируя это тем, что его рабочий день был установлен с 8 до 17 часов (время работы офиса), тогда как в другом офисе - с 10 до 19 часов. Руководитель фонда ссылается на то, что в трудовом договоре начало и окончание рабочего дня не уточняются, а значит, условия труда работника не изменяются.</p> <p>Правомерно ли действовал работодатель в данной ситуации?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
31.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора приказом руководителя на нее были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.</p> <p>Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам по заявлению Шамариной?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
32.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>Нормировщик механического цеха Климов был переведен на ту же должность в сборочный цех. Против перевода он возражал и указывал, что работа в сборочном цехе требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего профессионального учебного заведения. Директор предприятия ссылался на то, что Климов переведен на ту же должность, с такой же оплатой труда и что по ЕТКС разряд по данной должности соответствует его квалификационному разряду. Климов обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.</p> <p>Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
33.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Локальным нормативным актом организации (ПАО) установлено, что раз в два года проходит ротация кадров общества, занимающих руководящие должности, однако</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>особенности проведения ротации в локальном акте не прописаны. Все работники общества ознакомлены с локальным актом под роспись.</p> <p>Вправе ли работодатель перевести работника на другое место работы без его согласия с учетом положений локального акта?</p>		
34.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Сергова, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора 5 июля была переведена в связи с болезнью кассира Сидорова на должность кассира сроком на два месяца. Считая перевод необоснованным, Сергова не приступила к работе кассира, а к работе бухгалтера ее не допустили. 12 июля приказом директора Сергова была уволена за прогул в течение пяти рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Сергова обратилась в суд.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
35.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>В связи с учебным отпуском инженера отдела главного механика Модестова приказом директора исполнение его обязанностей было возложено на старшего техника Сидорова сроком на три месяца. Сидоров не согласился с этим приказом директора и обратился в КТС.</p> <p>Какое решение вынесет КТС по заявлению Сидорова?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
36.	<p style="text-align: center;">Задача 11.</p> <p>Митин был принят на работу слесаря в цех с вредными условиями труда (подкласс 3.1). На период простоя с согласия Митина он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех с допустимыми условиями труда (класс 2). Однако его заработок на новой работе оказался на 15% ниже.</p> <p>Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
37.	<p style="text-align: center;">Задача 12.</p> <p>Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.</p> <p>Правомерен ли отказ Тимофеева?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
38.	<p style="text-align: center;">Задача 13.</p> <p>Приказом директора городского комбината бытовых услуг 20 января мастер мужской стрижки салона-парикмахерской № 2 Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую № 5 того же ООО, расположенную в том же районе города. Онищенко от перевода отказалась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на прежней работе. В исковом заявлении она указала, что работа в салоне-парикмахерской № 5 связана для нее с необходимостью привыкать к новому</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>коллективу.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя по переводу работницы?</p>		
39.	<p>Задача 14.</p> <p>В связи с болезнью врача сельского медицинского пункта, главный врач районной городской больницы приказал врачу районной больницы Ершовой выехать в сельский медицинский пункт, который являлся обособленным структурным подразделением больницы, и заменить заболевшего медицинского работника. Ершова обратилась к главному врачу больницы с просьбой отменить этот приказ, так как у нее двое малолетних детей, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от города.</p> <p>Как следует разрешить возникшую ситуацию с Ершовой?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
40.	<p>Задача 15.</p> <p>Водитель автокомбината Лахно ввиду ремонта его автомашины был переведен на другую работу в качестве грузчика. Однако Лахно отказался от данного перевода. За отказ директор уволил его за прогул по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Лахно обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе.</p> <p>Каков порядок перевода на другую работу при простое? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
41.	<p>Задача 16.</p> <p>В связи с возникшей необходимостью директор АО своим приказом перевел всех работников планового отдела на работы по ликвидации последствий стихийного бедствия. Работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что, во-первых, имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу, во-вторых, работа по ликвидации последствий стихийного бедствия создает угрозу их жизни и здоровью (кровля здания грозит обрушением).</p> <p>Правомерны ли действия директора и работников АО?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
42.	<p>Задача 17.</p> <p>Севостьянова работала швей в АО «Большевичка». 10 марта она обратилась с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья, что подтверждалось медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Работодатель отказал Севостьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы. Севостьянова отказалась от прежней работы и не вышла на работу в свою смену, за что была уволена по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Правомерны ли действия работника и работодателя?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
43.	<p>Задача 18.</p> <p>Приказом начальника локомотивного депо машинист электровоза Попов был переведен на работу машинистом</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>тепловоза. Попов отказался работать машинистом тепловоза, считая перевод незаконным, т.к. в трудовом договоре было указано, что он принимается на работу машинистом именно электровоза. Приказом от 14 февраля Попов был уволен с работы за прогул. Попов предъявил иск о восстановлении на работе машинистом электровоза. Представитель АО РЖД возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что истец имеет право на управление и электровозом, и тепловозом, и поэтому работодатель был вправе переводить его с одного вида локомотива на другой, так как при этом не изменяется его трудовая функция.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>		
44.	<p style="text-align: center;">Задача 19.</p> <p>Шутикова работала в ЗАО «Швея» в должности закройщицы цеха верхней одежды. 10 апреля ею было получено заключение медико-социальной экспертизы о том, что ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. В связи с этим заключением Шутикова была переведена без ее согласия на работу по нумерации изделий. Поскольку к этой работе она не приступила, ее уволили с работы по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Шутикова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на должности закройщицы.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
45.	<p style="text-align: center;">Задача 20.</p> <p>Молчанов был принят монтажником на работу в Московское строительное-монтажное управление, которое обслуживало строительные объекты, расположенные в разных городах страны. После завершения монтажных работ на строительной площадке, расположенной в Москве, его направили на работу в Рязань. От перевода в другой город Молчанов отказался, за что на него наложили дисциплинарное взыскание. Молчанов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о признании взыскания незаконным.</p> <p>Какое решение вынесет КТС?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
46.	<p style="text-align: center;">Задача 21.</p> <p>В обществе с ограниченной ответственностью принято решение о приведении наименований должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами. При этом трудовые обязанности работников остаются прежними, изменения технологического характера не проводятся, организационная структура меняется только в части наименований должностей.</p> <p>Подлежит ли применению в таких условиях ст. 74 ТК РФ? Требуется ли заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками об изменении наименования должности?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
47.	<p style="text-align: center;">Задача 22.</p> <p>В связи со структурной реорганизацией производства по</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>инициативе работодателя был уменьшен размер заработной платы работника Соловьева в части уменьшения стимулирующей надбавки (предусмотренной трудовым договором), о чем работник был в письменной форме предупрежден за два месяца до предстоящего изменения. Соловьеву, не согласному работать на новых условиях, другая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, не предлагалась по причине ее отсутствия у работодателя. При этом увольнение Соловьева по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель не произвел.</p> <p>Правомерно ли уменьшение заработной платы Соловьева, продолжающего работать, который не согласился работать на новых условиях, но не был уволен работодателем на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?</p>	
48.	<p>Задача 23.</p> <p>Новый директор АО в письменной форме уведомил всех работников о введении в действие через два месяца новых должностных инструкций, сокращении объема выполняемых работниками обязанностей и снижении размеров должностных окладов, не указав причин вводимых изменений. В трудовых договорах должностные обязанности работников не указаны, есть только ссылки на должностные инструкции. Размеры должностных окладов указаны в трудовых договорах. Работников предупредили, что в случае отказа от работы в новых условиях они будут уволены по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Правомерны ли действия директора АО?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
49.	<p><i>Прекращение трудового договора.</i></p> <p>Задача 1.</p> <p>ООО заключило соглашение о прекращении трудового договора с работницей Черепновой по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) с выплатой компенсации в размере трех окладов. На момент увольнения работница знала о своей беременности, но не сообщила об этом работодателю. Через две недели после увольнения Черепнова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, мотивируя свои требования тем, что на момент увольнения она была беременна.</p> <p>Правомерно ли требование работницы о восстановлении на работе в связи с тем, что на момент увольнения она была беременна? Является ли в этой ситуации неуведомление работодателя о беременности злоупотреблением правом Черепновой?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
50.	<p>Задача 2.</p> <p>Работник ГУП Ярлыков решил уволиться по собственному желанию в период временной нетрудоспособности (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ). Не имея</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>возможности лично передать заявление об увольнении работодателю, он направил его в отдел кадров по электронной почте.</p> <p>Вправе ли работник направить работодателю заявление об увольнении по собственному желанию посредством электронной почты?</p>		
51.	<p style="text-align: center;">Задача 3.</p> <p>Бригадир Васильев в течение двух лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных специалистов и предложил продлить срок действия трудового договора. Через три месяца после этого был издан приказ об увольнении Васильева с указанием причины увольнения «в связи с истечением срока трудового договора» согласно п. 2 ч. 1 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор на определенный срок, а по истечении его двухгодичного срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.</p> <p>Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
52.	<p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>Трудовой договор с работником Хегай прекращается по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В письменном соглашении работодатель и работник установили, что трудовая книжка в день увольнения работнику на руки не выдается и будет выслана ему в течение пяти рабочих дней после прекращения трудового договора по почте.</p> <p>Правомерно ли включение названного условия в текст соглашения о прекращении трудового договора по соглашению сторон?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
53.	<p style="text-align: center;">Задача 5.</p> <p>Экономист Карлова была ознакомлена с приказом директора ООО о расторжении с ней трудового договора 19 октября в связи с истечением срока этого договора согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Карлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается и приказом о ее приеме на работу, где нет оговорки о сроке ее работы. Кроме того, она указала, что для деятельности ООО требуется работа экономиста постоянно. Ответчик иск не признал и пояснил, что Карлова при заключении с ней трудового договора была предупреждена, что она принимается на работу на время отсутствия экономиста</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>Семеновой, находившейся в отпуске по уходу за ребенком, которая прервала его и вышла на работу, поэтому Карлова подлежит увольнению.</p> <p>В каком порядке заключается трудовой договор на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>		
54.	<p style="text-align: center;">Задача 6.</p> <p>15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Краснодаре. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.</p> <p>Каким актом регулируется труд сезонных работников? Какое основание прекращения трудового договора д.б. указано в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника? Правомерны ли требования Орлова?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
55.	<p style="text-align: center;">Задача 7.</p> <p>10 марта Титов был принят на работу в качестве экспедитора на время отсутствия Козырева, заболевшего туберкулезом и находящегося на стационарном лечении. 25 декабря Козырев вернулся на работу, а Титов в тот же день был уволен с формулировкой «уволить в связи с возвращением постоянного работника». Титов потребовал выплатить ему выходное пособие и компенсацию за неиспользованный отпуск за 10 месяцев работы.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя и требования Титова?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
56.	<p style="text-align: center;">Задача 8.</p> <p>Бухгалтер ООО Орлова была уволена по ее инициативе по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. Истица указала, что под влиянием необоснованных претензий в ее адрес со стороны директора ООО она в состоянии возбуждения высказала устную просьбу об увольнении по ее собственному желанию. Ответчик иск не признал и пояснил, что Орлова заявила о своем желании уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии четырех свидетелей, подтвердивших в суде ее волеизъявление. Кроме того, Орлова назвала конкретную дату увольнения.</p> <p>Какое решение примет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
57.	<p style="text-align: center;">Задача 9.</p> <p>Профессиональным стандартом и должностной инструкцией АО установлено требование к уровню профессионального образования работника (высшее экономическое). При приеме на работу Каримова представила диплом о высшем экономическом образовании. АО направило запрос в Университет с просьбой подтвердить подлинность диплома об образовании. После получения от образовательного учреждения ответа на запрос работодателя выяснилось, что</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>представленный Каримовой диплом поддельный. При получении от Каримовой объяснения по данному факту, выяснилось, что она беременна.</p> <p>По какому основанию и в каком порядке может быть уволена Каримова?</p>	
58.	<p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p>Работник Антонов представил работодателю заявление об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В день увольнения Антонов направил работодателю в электронной форме уведомление об отзыве заявления об увольнении. Однако работодатель издал приказ об увольнении Антонова на основании его заявления. Антонов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Считается ли такое уведомление Антонова юридически значимым документом? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
59.	<p style="text-align: center;">Задача 11.</p> <p>Работник Болотько написал заявление с просьбой предоставить ему отпуск с последующим увольнением по собственному желанию. Работодатель, в свою очередь, согласился, издав соответствующий приказ. Однако через несколько дней Болотько передумал и до начала отпуска отозвал свое заявление. Работодатель отказал в отзыве на том основании, что на его место в порядке внутреннего перевода приглашен другой работник этой же организации. Болотько был уволен и обратился в суд, считая увольнение незаконным.</p> <p>Вправе ли работник до дня начала отпуска с последующим увольнением отозвать свое заявление об увольнении, если на его место в порядке внутреннего перевода приглашен другой работник этой же организации? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
60.	<p style="text-align: center;">Задача 12.</p> <p>Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в АО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место письменно был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе.</p> <p>Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
61.	<p style="text-align: center;">Задача 13.</p> <p>В результате лесного пожара, охватившего обширные территории, было уничтожено принадлежащее ООО охотхозяйство, в котором работник Ботнев осуществлял трудовую деятельность в должности егеря.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Вправе ли ООО уволить работника на основании п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ?		
62.	<p style="text-align: center;">Задача 14.</p> <p>Инженер Романова была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией муниципального предприятия «Искра». Она обратилась в суд с иском к акционерному обществу «Слава» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В подтверждение исковых требований Романова указала, что состояла в трудовых отношениях с муниципальным предприятием «Искра» и была уволена в связи с ликвидацией предприятия. Она пояснила, что предприятие не было ликвидировано, а преобразовано в акционерное общество «Слава». Кроме того, она дала согласие работать в акционерном обществе. Ответчик иск не признал и сослался на то обстоятельство, что прекращение деятельности юридического лица может осуществляться в виде его ликвидации или реорганизации, что и имело место в данном случае.</p> <p>Какое решение должен вынести суд по иску Романовой?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
63.	<p style="text-align: center;">Задача 15.</p> <p>Заместитель генерального директора Любимова, уволенная по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией ООО, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. В обоснование своих требований Любимова пояснила, что ООО было не ликвидировано, а преобразовано в акционерное общество с сохранением профиля деятельности прежнего юридического лица. Поскольку сокращения штата работников также не проводилось, не было оснований для ее увольнения. Ответчик с иском не согласился. Он пояснил, что ликвидация ООО подтверждается выпиской из ЕГРЮЛ о ликвидации ООО, как и создание нового юридического лица – Акционерного общества, у руководства которого было основание для расторжения трудового договора с Любимовой.</p> <p>Каково Ваше мнение по данному вопросу, какое решение может вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
64.	<p style="text-align: center;">Задача 16.</p> <p>Королев работал технологом ООО «Величка», в связи с сокращением штата он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Королев пояснил, что у ООО была вакантная должность технолога, но в другом цехе, которую ему не предложили. Он считал, что работодателем не была выполнена возложенная на него обязанность по трудоустройству Королева, поскольку ему предлагали работу без учета специальности и квалификации. Ответчик иск не признал. В подтверждение своей позиции он сослался на то, что истцу предлагались другие вакантные должности в порядке его трудоустройства, от которых он</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	отказался. Какое решение примет суд по трудовому спору?	
65.	<p style="text-align: center;">Задача 17.</p> <p>Мамонтова работала секретарем производственного кооператива «Свет». В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-референта со знанием иностранного языка. Поскольку Мамонтова не могла выполнять работу референта, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой она отказалась. После этого она была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Мамонтова обратилась в суд с иском к кооперативу о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, Мамонтова пояснила, что просила председателя кооператива направить ее на курсы повышения квалификации и иностранного языка, на которых она сможет научиться выполнять работу референта. Ей было отказано, а на должность секретаря-референта был принят другой работник. Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности по трудоустройству истицы выполнил. Он считал, что на должность секретаря-референта он может принять работника, не затрачивая на это денежных средств. В настоящее время принят работник, который имеет длительный стаж работы в должности референта и с работой справляется.</p> <p>Правомерны ли действия руководства кооператива? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
66.	<p style="text-align: center;">Задача 18.</p> <p>Акционерное общество «Вымпел» имеет четыре филиала в Калининграде. В одном из филиалов решено провести сокращение численности работников и уволить двух водителей легковых автомобилей.</p> <p>Нужно ли до увольнения водителей определить в соответствии со ст. 179 ТК РФ кто из водителей имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников? Как определяется преимущественное право на оставление на работе: среди работников-водителей одного филиала или всех четырех филиалов?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
67.	<p style="text-align: center;">Задача 19.</p> <p>Авдюкова, проработавшая в должности инженера АО 10 лет, была уволена в связи с реорганизацией по сокращению штата согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Авдюкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой очно-заочного отделения университета, имеет на иждивении двух малолетних детей. По работе всегда характеризовалась положительно, имеет поощрения, повышает свою квалификацию. Оставленный на работе инженер Серов, имеющий высшее профессиональное образование, работает в организации только 8 месяцев, его стаж работы инженером три года, иждивенцев не имеет.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	Какое решение должен вынести суд?	
68.	<p align="center">Задача 20.</p> <p>Сторож Гашилов был уволен по сокращению штата согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Гашилов обратился в суд, считая свое увольнение неправомерным. В исковом заявлении он указал, что работал длительное время в данной организации, неоднократно поощрялся за хорошую работу. Он пояснил, что является единственным кормильцем в семье, а оставленная на работе Евстигнеева – одинокая и еще молодая женщина и что подлинная причина оставления на работе Евстигнеевой заключается в том, что она согласилась дежурить вместо 10 часов по 12 часов без дополнительной оплаты. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что Гашилов по состоянию здоровья не может работать сторожем, поэтому предпочтение в оставлении на работе было сделано в пользу Евстигнеевой.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
69.	<p align="center">Задача 21.</p> <p>Кассир магазина Добрынина была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение незаконным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, обосновав свое требование тем, что ей до увольнения не была предложена аналогичная должность кассира, которая была вакантна. Ответчик иск не признал, заявив что указанная должность не является вакантной т.к. занята работницей находящейся в отпуске по беременности и родам.</p> <p>Обязан ли работодатель предлагать увольняемому по сокращению штата работнику должность работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам? Какое решение примет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
70.	<p align="center">Задача 22.</p> <p>В связи с внедрением новых приборов оператор Швецов был уволен по обнаружившемуся несоответствию выполняемой работе из-за недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Швецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что он имеет среднее профессиональное образование, проработал в организации более 10 лет, освоил работу на нескольких приборах. С новыми приборами ему не довелось работать. Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокого уровня, чем у Швецова, которому предлагали другую работу в должности оператора, но в отделе снабжения, от которой он отказался.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
71.	<p align="center">Задача 23.</p> <p>Электрослесарь Бигусов получил травму во время работы на унитарном предприятии, в результате которой был признан инвалидом третьей группы. Считая, что Бигусов как инвалид не</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, руководитель предприятия предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Бигусова от перевода он был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Бигусов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за вынужденный прогул. Обосновывая исковые требования, Бигусов указал, что со своими обязанностями справляется надлежащим образом, жалоб на него не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что признание Бигусова инвалидом является препятствием для его работы электрослесарем, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.</p> <p>Какое решение вынесет суд по трудовому спору?</p>	
72.	<p align="center">Задача 24.</p> <p>Серегин, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Серегина пройти проверку знаний по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правил эксплуатации грузоподъемных кранов. За это нарушение прорабу объявили выговор, а затем он был уволен. Считая увольнение неправильным, Серегин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.</p> <p>Как суд решит данный спор?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
73.	<p align="center">Задача 25.</p> <p>Техник Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В феврале 2018г. ей был объявлен выговор, но в июне того же года Эрастова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей снова объявили выговор. Однако в марте 2019г. она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором, согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что в ее действиях нет неоднократности нарушений трудовой дисциплины и отсутствует основание для ее увольнения.</p> <p>Какой порядок расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
74.	<p align="center">Задача 26.</p> <p>Бухгалтер АО Кононова была уволена за прогул, совершенный ею 20 июня, согласно подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Кононова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она пояснила, что 20 июня была вынуждена вызывать скорую помощь к больной матери, а затем ждать машину и отвезить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить непосредственного начальника об</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>этом, но на другой день – 21 июня представила справку скорой помощи и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Кононова отсутствовала на рабочем месте в течение полного рабочего дня, никого не предупредив об этом. Представленные ею справки не внушают доверия.</p> <p>Как должен решить это дело суд?</p>		
75.	<p align="center">Задача 27.</p> <p>Грузчик цеха Шаповалов приказом руководителя 20 апреля был уволен по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул с 1 апреля по день увольнения. Шаповалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что 1 апреля явился на работу после болезни, предъявил медицинское заключение о необходимости перевода на легкую работу, которой его не обеспечили по день увольнения. Поэтому он считал, что в его действиях нет прогула. Ответчик иск не признал, заявив, что такая работа в организации отсутствует.</p> <p>Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
76.	<p align="center">Задача 28.</p> <p>Кладовщик ООО Чудин был уволен за появление на работе 26 февраля в нетрезвом состоянии согласно подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Чудин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, ссылаясь на то, что 26 февраля он чувствовал себя плохо по причине хронического заболевания печени, принял на рабочем месте лекарство, но в связи с загруженностью на работе не смог обратиться к врачу. Он также указал, что весь рабочий день к нему обращались работники различных служб, с которыми он был занят по работе. Два работника в качестве свидетелей подтвердили это в суде. Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца подтверждается специально составленным актом от 26 февраля. Из этого акта следует, что Чудин после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, очевидцами чего являлись заведующий складом и представитель профсоюзного органа, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего складом обратиться в медпункт и подтвердить, что он в трезвом состоянии, Чудин отказался. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо его было красного цвета, он говорил громко и раздраженно. Чудин категорически отказался покинуть рабочее место, и потому заведующий составил акт, с которым и ознакомили Чудина, но от его подписи Чудин отказался.</p> <p>Какое решение может вынести суд по данному трудовому спору?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
77.	<p align="center">Задача 29.</p> <p>Работник ГУП Бухиник в свой обеденный перерыв употребил алкогольные напитки, о чем работодателем был составлен соответствующий акт. После составления акта и до</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>окончания обеденного перерыва Бухиник покинул территорию организации. Работодатель уволил его за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения по подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p> <p>Вправе ли в указанном случае организация уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения?</p>		
78.	<p style="text-align: center;">Задача 30.</p> <p>Против кассира Николаева возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями, обнаруженными в его работе при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы следствия потребовали от руководителя отстранить Николаева от обязанностей кассира и рекомендовали использовать его на другой работе. Николаева перевели на должность табельщика, но он от этой должности отказался и подал заявление об увольнении. В увольнении ему было отказано до конца следствия. Через два месяца уголовное дело в отношении Николаева было прекращено, и был издан приказ об его увольнении согласно ранее поданному им заявлению. Николаев потребовал восстановления в должности и оплаты за вынужденный прогул.</p> <p>Подлежат ли удовлетворению эти требования?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
79.	<p style="text-align: center;">Задача 31.</p> <p>Кузнецова работала кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 57 000 рублей и передача на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана считал, что Кузнецовой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил о предстоящем увольнении. Не соглашаясь с увольнением, Кузнецова в своем объяснении указала, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за неправильного взвешивания отдельных видов продукции при инвентаризации. Передача картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.</p> <p>Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор, ознакомившись с объяснением Кузнецовой?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
80.	<p style="text-align: center;">Задача 32.</p> <p>Водителю трамвая Карпову, члену профсоюза, за хулиганство, допущенное после рабочего дня в парке отдыха, суд назначил административное наказание в виде ареста на 15 суток. После отбытия наказания Карпов узнал, что его уволили с работы за прогул по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение с выборным органом первичной профсоюзной организации, членом которой он является, согласовано не было. Карпов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.</p> <p>Правильно ли уволен Карпов? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

81.	<p align="center">Задача 33.</p> <p>Судом было вынесено решение о заключении трудового договора, поскольку работодатель незаконно отказал в приеме на работу работнику Ерохину, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, в нарушение ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ. Однако ко дню вынесения судом решения о заключении трудового договора на должности уже работал другой работник - Зайцев.</p> <p>Вправе ли работодатель уволить Зайцева в связи с тем, что суд вынес указанное решение?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
82.	<p align="center">Задача 34.</p> <p>Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к руководителю учреждения, где она работала кассиром, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другую организацию, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта был издан приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в КТС организации, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.</p> <p>Может ли КТС удовлетворить требование Масловой?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
83.	<p align="center">Задача 35.</p> <p>Комендант общежития университета Самохина подала заявление о своем желании расторгнуть трудовой договор. По истечении двух недель ректор университета заявил, что он не может найти другого подходящего работника, и отказался принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту университета за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.</p> <p>Дайте ответ на обращение Самохиной.</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
84.	<p align="center">Задача 36.</p> <p>Воспитательница детского сада Шикунова 14 мая обратилась к заведующей с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась с просьбой возратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако заведующая отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
85.	<p align="center">Задача 37.</p> <p>Бухгалтер ООО «Сатурн» Макеева 18 августа подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>августа она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 1 сентября был издан приказ об ее увольнении по собственному желанию. Макеева вышла из больницы 15 сентября и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, считая, что работодатель нарушил закон, уволив работника во время его болезни.</p> <p>Включается ли время болезни в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	
86.	<p>Задача 38.</p> <p>Черенков 10 апреля был принят на работу по срочному договору на два месяца с указанием срока окончания работы 10 июня. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель, ссылаясь на ст. 80 ТК РФ, отказался признать его увольнение и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Однако 18 мая был издан приказ об увольнении Черенкова за прогул.</p> <p>Правильны ли действия работодателя?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
87.	<p>Задача 39.</p> <p>Инженер-технолог типографии Пономарева, член профсоюза, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штатов с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Однако ответчик заявил в суде, что спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана.</p> <p>Как должен быть разрешен спор судом?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
88.	<p>Задача 40.</p> <p>При реорганизации ООО была представлена на увольнение по сокращению штатов Мухина – экономист планового отдела. Должность ее не была упразднена, но на ее место перевели экономиста Горского из производственного отдела, где было уменьшено число экономистов. На заседании выборного органа первичной профсоюзной организации ООО, при обсуждении вопроса об увольнении, представитель работодателя заявил, что у Горского более высокая квалификация, он лучше знает производство и имеет большой опыт работы. Члены профсоюза согласились с доводами работодателя. От предложения другой работы Мухина отказалась.</p> <p>Возможно ли в данной ситуации расторжение трудового договора п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
89.	<p>Задача 41.</p> <p>Шахмурадова работала на ГУП штамповщицей цеха. Приказом директора она была уволена по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>Материалами дела установлено, что согласно заключению медико-социальной экспертизы Шахмурадова может выполнять работу без физической нагрузки, например, работу курьера, гардеробщицы и т.п. Администрация ей такую работу предложила, но она от нее отказалась. Шахмурадова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.</p> <p>Какое решение примет суд по трудовому спору? Вправе ли суд изменить формулировку основания увольнения?</p>	
90.	<p>Задача 42.</p> <p>Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом заведующей она была уволена с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужили неоднократные отказы Спицыной выполнить распоряжение заведующей принимать участие в субботниках по уборке детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе.</p> <p>Подлежит ли иск удовлетворению?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
91.	<p>Задача 43.</p> <p>Токарь Остроумов был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений работодатель до наложения взысканий от него не потребовал. Кроме того, за третий проступок ему объявили строгий выговор и одновременно уволили его.</p> <p>Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
92.	<p>Задача 44.</p> <p>Хомутова, работающая на стройке сбивщицей лесов, на основании заключения медико-социальной экспертизы нуждалась по состоянию здоровья в более легкой работе без поднятия тяжестей. Работодатель перевел Хомутову на другую работу без ее согласия. Однако она отказалась приступить к этой работе, и была уволена директором по подп. а) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул. Хомутова обратилась с иском о восстановлении на работе в суд.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
93.	<p>Задача 45.</p> <p>Приемщица готовой продукции швейного предприятия «Модель» Землякова приказом директора была уволена 8 декабря по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с восстановлением судом Колосковой, ранее занимавшей эту должность. Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В исковом заявлении Землякова указала, что в швейном объединении имеется другая работа, которую она могла бы выполнять. Однако работодатель не предлагал ей</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

	<p>никакой другой работы. Какое решение должен вынести суд?</p>		
94.	<p>Задача 46. Грузчик универсама Соколов уволен с работы по подп. б) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось. Является ли увольнение Соколова законным?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
95.	<p>Задача 47. Фокина работала кондитером на кондитерской фабрике «Октябрь». 15 декабря она была уволена по подп. г) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение по месту работы хищения имущества. Поводом для увольнения послужило то, что Фокина 3 декабря во время выхода с работы была задержана на проходной фабрики с 10кг шоколада. Оспаривая увольнение, Фокина обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Правомерны ли требования Фокиной?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
96.	<p>Задача 48. Заведующая филиалом универсама «Детский» Боброва была уволена с работы дирекцией универсама по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с недостачей 148 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии. Боброва погасила установленную недостачу и обратилась к руководителю с просьбой о восстановлении ее на прежней работе. Так как директор универсама в восстановлении на работе отказал, Боброва обратилась в суд, где заявила о незаконности ее увольнения. Законно ли увольнение Бобровой? Какое решение должен вынести суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
97.	<p>Задача 49. Учительница Смородина была уволена из школы по мотивам совершения проступков, не совместимых с работой преподавателя. Она была груба с учениками, давала им клички, на уроках ела яблоки, вязала. Кроме того, Смородина неуважительно относилась к другим преподавателям школы. Директор школы поставил вопрос об увольнении Смородиной с работы. Приказом от 18 декабря она была уволена на основании п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Смородина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В обоснование своих требований она указала, что с директором школы у нее сложились неприязненные отношения и что уволить ее до окончания учебного года он не вправе. Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;
98.	<p>Задача 50. Программист Савельева 16 сентября, придя на работу,</p>	ПК-3; ПК-5;	ПК-4;

	<p>направилась в кассу, получила заработную плату и, не возвращаясь на рабочее место, пошла в магазин за продуктами, а затем в парикмахерскую. К работе она приступила спустя ровно четыре часа после начала рабочего дня. 27 сентября директор издал приказ об увольнении Савельевой за прогул. Считая, что наказана слишком строго, Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылается на два обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за нарушение трудовой дисциплины она готова принять любое другое взыскание. С 22 по 29 сентября она болела, больничный лист находится у нее.</p> <p>Какие нарушения трудовой дисциплины могут рассматриваться как прогул? Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Савельевой? Какое решение вынесет суд?</p>	
99.	<p style="text-align: center;">Задача 51.</p> <p>Учительница начальных классов общеобразовательной школы Рабиевская уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Причиной увольнения послужили сведения, полученные директором школы, свидетельствующие о том, что она систематически оскорбляла соседей по квартире, устраивала скандалы и ссоры и даже устроила драку с одной из соседок на лестничной площадке, о чем соседи неоднократно сообщали в школу.</p> <p>Правильна ли формулировка причины увольнения Рабиевской?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
100	<p style="text-align: center;">Задача 52.</p> <p>С работником ООО Дзахмишевым в соответствии со ст. 59 ТК РФ был заключен срочный трудовой договор. По истечении указанного в нем срока работник был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в день, определенный трудовым договором. В день увольнения работник был ознакомлен работодателем с приказом об увольнении и получил расчет. О прекращении трудового договора работник не предупреждался. Дзахмишев, не оспаривая законность заключения с ним срочного трудового договора, дату и основания его расторжения, подал иск в суд к ООО о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что не был под роспись предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.</p> <p>Правомерны ли данные требования работника? Какое решение вынесет суд?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
101	<p style="text-align: center;">Задача 53.</p> <p>Работник Зухов написал заявление об увольнении по собственному желанию и после этого не вышел на работу, объясняя, что получил больничный лист и в последний день выходить на работу не будет.</p> <p>Можно ли уволить Зухова за прогул, если он не принесет листок нетрудоспособности? Если нет, то как следует произвести с ним расчет и передать ему трудовую книжку?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;

102	<p>Задача 54.</p> <p>Работник Колпаков был замечен на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения. Работодатель предложил работнику написать заявление об увольнении по собственному желанию, а в случае несогласия с данным предложением работодатель был готов уволить его за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, о чем предупредил работника, поставив его перед выбором основания увольнения. При этом работодатель документально зафиксировал факт нахождения Колпакова в состоянии алкогольного опьянения (были составлены акты, опрошены коллеги и т.п.). Колпаков выбрал увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и подал работодателю соответствующее заявление в день, когда был замечен на работе в состоянии алкогольного опьянения.</p> <p>Не является ли предложение работодателя работнику самому выбрать один из возможных вариантов расторжения трудовых отношений – за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или по собственному желанию – принуждением к увольнению работника?</p>	ПК-3; ПК-4; ПК-5;
-----	---	----------------------

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления	3
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	2
Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	1
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

Оценочное средство

Примерные тестовые задания.

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

ПК-3 Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты

Задание 1

S: Соответствие между видом срочного трудового договора и моментом его расторжения:

L1: Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы

L2: Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

L3: Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ

L4: Трудовой договор, заключенный с руководителем организации

R1: Завершение работы

R2: Выход на работу временно отсутствующего работника

R3: Истечение определенного сезона

R4: Истечение срока трудового договора

Задание 2

S: Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае ...

-: сокращения численности (штата) работников

-: несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

+: прогула

-: неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

ПК-4 Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по

труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Задание 1

S: Дисциплинарное взыскание в виде увольнения применяется не позднее ...

+: одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

-: одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

-: двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

Задание 2

S: Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, считается день, когда ...

+: непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном дисциплинарном проступке, при этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания

-: фактически совершен проступок

-: о совершенном проступке стало известно лицу, наделенному правом налагать дисциплинарные взыскания

-: о совершенном проступке стало известно руководителю организации или его заместителю

ПК-5 Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

Задание 1

S: Соответствие между записями в трудовой книжке и классификацией оснований прекращения трудового договора:

L1: Расторгнут по соглашению сторон (п.1 ст. 77 ТК РФ)

L2: Уволен по собственному желанию (п.3 ст. 77 ТК РФ)

L3: Уволен в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ)

L4: Трудовой договор прекращен в связи призывом на военную службу (п.1 ст. 83 ТК РФ)

R1: Соглашение сторон

R2: Инициатива работника

R3: Инициатива работодателя

R4: Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Задание 2

S: Для приема на работу по совместительству требуется...

-: согласие работодателя с основного места работы

-: согласие работодателя с основного места работы и с работы по совместительству

+: соглашение между работником и работодателем, принимающим на работу по совместительству

-: соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству, и работодателем с основного места работы

Оценочное средство Вопросы для экзамена

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ПК-3.	Способен разрешать споры, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выносить судебные акты
2	ПК-4.	Способен обеспечивать реализацию полномочий соответствующих органов по труду при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
3	ПК-5.	Способен консультировать по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представлять интересы работников, работодателей и иных лиц в органах по труду, судах, иных органах публичной власти

1. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.
2. Стороны трудового договора. Работник как сторона трудового договора. Работодатель как сторона трудового договора.
3. Содержание трудового договора. Понятие и виды условий, составляющих содержание договора.
4. Обязательные условия трудового договора. Факультативные условия трудового договора.
5. Характеристика условий, составляющих содержание трудового договора (место работы, трудовая функция, оплата труда и иные условия, обязательные для включения в трудовой договор).
6. Условие трудового договора об испытании при приеме на работу.
7. Виды трудового договора. Срочный трудовой договор. Основания заключения срочного трудового договора.
8. Трудовой договор о работе по совместительству.
9. Соглашение о совмещении профессий (должностей). Отличия Совмещения от совместительства.

10. Юридические гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при заключении трудового договора.
11. Стадии заключения трудового договора. Документы, предоставляемые при приеме на работу.
12. Форма трудового договора. Оформление трудового договора при фактическом допуске работника к работе.
13. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
14. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности работника.
15. Специальный порядок заключения трудового договора (заключение трудового договора в результате избрания на должность, заключение трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности и др.).
16. Заключение трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.
17. Заключение трудового договора в результате фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.
18. Порядок изменения условий трудового договора. Формы изменения условий трудового договора.
19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
20. Понятие перевода на другую работу. Перемещение работника. Виды переводов на другую работу.
21. Переводы по медицинским показаниям.
22. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.
23. Отстранение от работы. Основания отстранения от работы. Порядок отстранения от работы
24. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
25. Порядок оформления прекращения трудового договора.
26. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие.
27. Выдача трудовой книжки работнику. Выдача работнику сведений о трудовой деятельности.
28. Общие основания прекращения трудового договора, их виды.
29. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
30. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора.
31. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
32. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу.
33. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения.
34. Прекращение трудового договора при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

35. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.
36. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.
37. Прекращение трудового договора в связи с нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
38. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, их виды.
39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
41. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).
43. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
44. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при представлении работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
46. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.
47. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя при совершении работником дисциплинарного проступка.
48. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
49. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с прогулом.
50. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
51. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной).
52. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества.

53. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований охраны труда.
54. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неприятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.
55. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон.
56. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.
57. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.
58. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность.
59. Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
60. Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
61. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника либо работодателя - физического лица, а также признанием судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.
62. Прекращение трудового договора в связи с дисквалификацией или иным административное наказанием, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка или зачет
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	<i>отлично</i>
материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические	<i>хорошо</i>

действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	<i>неудовлетворительно</i>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбальная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ФИЛИАЛ

Образовательная программа по направлению подготовки **40.04.01 Юриспруденция**
(квалификация (степень) «Магистр») «*Юрист в сфере трудовых отношений*»

Дисциплина «**Правовое регулирование заключения, изменения и прекращения
трудового договора**»
(наименование дисциплины)

Экзаменационный билет №
(Образец)

1. Вопрос. Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.
2. Вопрос. Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу.
3. Вопрос. Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора приказом руководителя на нее были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции. Может ли КТС рассмотреть данный спор? Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам по заявлению Шамариной?

Заведующий кафедрой _____ /
(подпись)

(ФИО)

Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.

Форма разметки экзаменационных билетов в дистанционном формате

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

S: Билет № 1

1. Теоретический вопрос

Понятие трудового договора. Признаки, характеризующие правовую природу трудового договора. Отграничение трудовых договоров от гражданско-правовых договоров.

2. Теоретический вопрос

Прекращение трудового договора при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу.

3. Задача

1. Вопрос 1 к задаче.

Может ли КТС рассмотреть данный спор?

2. Вопрос 2 к задаче

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам по заявлению Шамариной?