



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

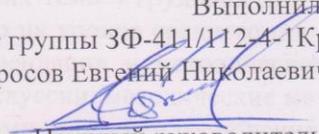
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТЕМЫ
«ТРУДОВОЙ ДОГОВОР» В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

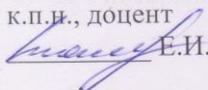
Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:
68,32 % авторского текста

Выполнил:
студент группы ЗФ-411/112-4-1Кр
Матросов Евгений Николаевич


Научный руководитель:
к.ю.н., доцент
Магденко Александр Дмитриевич

Работа рекомендована к защите
« 3 » апреля 2017 г.
декан ФЗОиДОТ
к.п.н., доцент


Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМЫ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР».....	6
1.1 Трудовой договор: общие положения. Стороны и содержание трудового договора.....	7
1.2 Заключение трудового договора.....	15
1.3 Изменение и прекращение трудового договора.....	28
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ТЕМЫ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	42
2.1 Цели и задачи изучения темы «Трудовой договор» и педагогические подходы к ее преподаванию на уровне среднего профессионального образования.....	42
2.2 Методические рекомендации и методическое обеспечение семинарского занятия и групповой дискуссии.....	49
2.3 Методические материалы (тестовые задания и задачи) к практическому занятию «Заключение, изменение и прекращение трудового договора».....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	86
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	90
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	96
Приложение 1. ГЛОССАРИЙ.....	96
Приложение 2. КРОССВОРДЫ.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой договор является центральным институтом трудового права, занимающим первостепенное место в регулировании индивидуальных трудовых отношений.

В нынешних социально-экономических условиях актуальной проблемой является реформирование трудового законодательства, и в частности, норм, регламентирующих индивидуальные трудовые отношения, с целью повышения эффективности их воздействия на эти отношения, большего соответствия правового регулирования новым социально-экономическим условиям. Естественно, в решении этих проблем важнейшее значение имеет законодательство о трудовом договоре, ибо оно и определяет характер правового регулирования трудовых отношений. Этой ролью трудового договора и определяются задачи изучения курсов «Трудовое право», «Основы трудового права». Трудовое право характеризуется единством и дифференциацией, т.е. включает нормы как общего характера, так и регулирующие труд отдельных категорий работников. Задача дифференциации – индивидуализировать регулирование, сделать его более справедливым посредством учета особенности конкретной группы, например, обучающихся, воспитателей, учителей и т.д. (39, глава 9).

Избранная тема дипломной работы является актуальной. Ее разработка предполагает более глубокое и детальное изучение действующего законодательства о трудовом договоре, формирование методического обеспечения для эффективного проведения занятий в рамках курсов «Трудовое право», «Правоведение», «Основы трудового права».

Подготовка дипломной работы предполагает анализ проблематики трудового договора, современных представлений о сущности и роли трудового договора в регулировании трудовых отношений в современных условиях, правоприменительной практики по трудовым спорам, использование совре-

менных научных работ в области теории и методики преподавания правовых дисциплин для формирования необходимого методического обеспечения темы, в целях наиболее полного и глубокого усвоения ее студентами.

В работе использованы труды специалистов в области трудового права и педагогики. Проблемами теории и методики преподавания правовых дисциплин, использования разнообразных форм, методов и приемов в воспитательно-образовательном процессе занимаются отечественные педагоги, ученые: С.Ю. Головина, Е.В. Гнатышина, Е.М. Кропанева, Г.А. Торгашев, Е.А. Певцова, О.А. Серова, М.В. Чередникова, Г.А. Шкарлупина, В.И. Шкатулла и др.

Объектом исследования выступает образовательный процесс изучения темы «Трудовой договор» в образовательной организации среднего профессионального образования.

Предметом исследования являются теория и практика изучения в профессиональных образовательных организациях трудового договора и процесс формирования необходимого для этого методического обеспечения.

Целью исследования является разработка методического обеспечения для проведения занятий по теме «Трудовой договор» в курсе «Основы трудового права».

Поставленная цель обуславливает необходимость достижения следующих **задач**:

- рассмотреть понятие, признаки, содержание трудового договора, правовое положение его сторон;
- охарактеризовать порядок заключения трудового договора, основания его изменения и прекращения;
- раскрыть цели и задачи изучения темы «Трудовой договор» и педагогические подходы к ее преподаванию на уровне образовательной организации среднего профессионального образования;

- разработать методические рекомендации и необходимое методическое обеспечение для проведения семинарских занятий, групповой дискуссии;

- разработать тестовые задания и задачи для проведения практических занятий.

Методологическую основу исследования составляют научные труды в области права и педагогики, посвященные изучению в профессиональных образовательных организациях дисциплин «Трудовое право», «Правоведение», «Основы трудового права», в частности темы «Трудовой договор».

В работе использованы общие и частные **методы** исследования, в том числе, сравнительно-правовой, анализ, обобщение и другие.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих в себе шесть параграфов, списка использованных источников, приложений.

Глава 1. Содержание темы «Трудовой договор»

1.1 Трудовой договор: общие положения.

Стороны и содержание трудового договора

Основанием возникновения трудовых отношений является *трудовой договор*. Под *трудовым договором* понимают соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ч. 1 ст. 56 ТК РФ).

Отличительными особенностями трудового договора от других договоров, опосредующих труд (гражданско-правовых договоров) являются:

1. Личное выполнение работником трудовой функции в процессе труда, т.е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии по обусловленной специальности, должности. *Предметом трудового договора* является сам труд работника в общем процессе производства. Предметом же смежных гражданских договоров является овеществленный конечный результат, а труд в них – лишь способ выполнения взятых обязательств.

2. Наличие «хозяйской власти» работодателя. Работник в процессе выполнения трудовой функции подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя, выполняет работу в интересах, под управлением и контролем работодателя. За нарушение своих обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной (чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом) и материальной (а не имущественной) ответственности.

3. Обязанность работодателя организовать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. По гражданским договорам (подряда, поручения и т.д.) гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, организует работу сам, выполняет ее на свой страх и риск, охрану труда обеспечивает сам и получает оплату, как правило, лишь за овеществленный конечный результат труда или выполнения поручения.

4. Специфический понятийный аппарат трудового договора. Это означает, что в трудовом договоре имеются такие термины, которые не свойственны гражданско-правовым договорам («работник», «работодатель», «трудовая функция», «заработная плата»). Наличие хотя бы одного из терминов трудового договора в договоре гражданско-правового характера, опосредующем труд, с большей долей вероятности может повлечь перекалфикацию возникших отношений в трудовые.

5. С момента вступления в силу трудового договора работник считается принятым в штат работодателя, и в этой связи на него распространяются различные законодательные гарантии, например, право на отдых, право на оплату больничного листа и т.д.

6. В трудовых отношениях ответственность за утрату результата трудовой деятельности, риск случайной гибели возлагается на работодателя, тогда как в гражданско-правовых отношениях такой риск несет его непосредственный причинитель – исполнитель. В гражданских отношениях, по об-

щему правилу, сторона договора несет полную имущественную ответственность, в том числе убытки и упущенную выгоду, тогда как при причинении вреда имуществу работодателя, работник несет только материальную ответственность, которая включает в себя лишь обязанность возместить реально причиненный имуществу организации ущерб.

Заключенный с работником гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой. Для данной переквалификации достаточно того, чтобы гражданский договор содержал традиционные положения трудового договора (достаточно будет даже одного такого положения), а именно: должность; требования к профессиональной квалификации работника; обязанность подчиняться внутреннему трудовому распорядку; ежемесячный порядок оплаты; очередность предоставления отпуска; и так далее.

Сторонами трудового договора будут работник и работодатель. Гражданин, желающий вступить в трудовые отношения, должен достичь установленного законом возраста (*шестнадцать лет – общая норма*), за исключением лиц, перечисленных в ст.ст. 13 и 13³ Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (4). Кроме того, законодатель предусмотрел возможность заключать трудовые договоры для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, с лицами, получившими общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста *пятнадцати лет*. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим *возраста четырнадцати лет*, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. В ситуации, когда один из родителей против того, чтобы его ребенок работал на конкретной работе, необходимо учитывать мнение органа опеки и попечительства, а также мнение самого ребенка, достигшего четырнадцатилетнего возраста (18). В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках до-

пускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Для выполнения отдельных категорий работ законодатель в ТК РФ устанавливает повышенный возрастной ценз. К примеру, в ст. 265 ТК РФ законодатель запретил заключать трудовые договоры с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет, для работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

В законодательстве Российской Федерации для отдельных категорий работников помимо минимального возраста установлен еще и предельный возраст, по достижении которого трудовая деятельность должна быть прекращена. Так, в соответствии с ч. 12 ст. 332 ТК РФ, в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

Работодателями, как правило, выступают юридические лица. При этом *представительства и филиалы* не являются самостоятельными юридическими лицами. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. Следовательно, представительства и филиалы сами по себе не являются работода-

лями. Они вправе заключать трудовые договора от имени юридического лица, если такое право предусмотрено в доверенности (3).

Помимо юридических лиц, работодателями могут быть физические лица. Часть 5 ст. 20 ТК РФ относит к таким физическим лицам (работодателям):

- физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

- физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Законодатель помимо юридических и физических лиц, среди работодателей назвал иного субъекта, который наделен в установленных законом случаях правом заключать трудовые договоры. Речь идет об органах местного самоуправления, если об этом будет указано в федеральном законе, политических партиях и иных общественных формированиях (36, с. 226).

Содержание трудового договора составляет совокупность его *сведений и условий*. В соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать следующие *сведения*:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Что касается условий трудового договора, то в науке трудового права выделяют два вида: а) *необходимые* – это такие условия, которые должны содержаться в любом трудовом договоре. Их отсутствие свидетельствует и об отсутствии самого трудового договора б) *факультативные* – условия, которые не являются обязательно присущими договору, они могут составлять, а могут и не составлять условия трудового договора. Следует сказать, что как необходимые, так и факультативные условия имеют юридическую значимость: они являются обязательными для сторон, влияют на судьбу трудового договора и возникшие на его основе правовые отношения. Однако, *необходимые* условия трудового договора всегда должны рассматриваться при его заключении и в отношении них стороны во всех случаях обязаны прийти к соглашению. Если соглашения по ним не достигнуто, то нельзя говорить и о заключении трудового договора. Что касается факультативных условий, то стороны могут как включать, так и не включать такие условия в содержание трудового договора (27, с. 197).

Рассмотрим перечень обязательных (необходимых) условий, подлежащих включению в трудовой договор:

- *место работы*, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, необходимо определять место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- *трудовая функция* – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- *дата начала работы*, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, необходимо указать срок его действия (*дату окончания*) и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Причины установлены либо ТК РФ (ст. 59, 275, 294, 332, 336.1, 348.2) либо специальными федеральными законами.

- *условия оплаты труда*, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- *режим рабочего времени и времени отдыха*;

- *гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда*, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

- условия, определяющие в необходимых случаях *характер работы* (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- *условия труда на рабочем месте*;

- *условие об обязательном социальном страховании работника*;

- *иные условия, содержащиеся в ТК РФ или иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права*.

К *дополнительным* условиям относятся условия:

- об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Условия трудового договора не должны ухудшать положения работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то согласно ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации они не подлежат применению (26, с. 78). Если в трудовой договор по тем или иным причинам не включены обязательные реквизиты и условия, предусмотренные ч.ч. 1 и 2 ст. 57 ТК РФ (*необходимые и факультативные условия*), это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. Следует особо отметить, что внесение в трудовой договор каких-либо изменений возможно только с согласия работника (26, с. 79).

Некоторые авторы выделяют *производные условия* – такие условия, которые установлены законодательством, коллективным договором, соглашением, локальными актами работодателя, которые, как правило, не могут из-

меняться по соглашению сторон. О производных условиях стороны не договариваются, поскольку они в силу закона и договора, по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распорядку, обязательны для выполнения (29, с. 39).

По соглашению сторон в трудовой договора могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договора каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Дефект содержания трудового договора (его ненадлежащее оформление) является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ч.ч. 4 и 5 ст. 5.27 КоАП РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

1.2 Заключение трудового договора

Физическое лицо, достигшее определенного возраста, желающее заключить трудовой договор с работодателем, обязано предоставить следующие документы:

1. *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работника;*

2. *трудовую книжку*. Если трудовой договор заключается впервые, то трудовую книжку работник предоставлять не обязан, поскольку ТК РФ возлагает на работодателя обязанность самостоятельно оформить такому работнику за его счет трудовую книжку. Отсутствует необходимость предоставления трудовой книжки и тогда, когда работник поступает на работу на условиях совместительства. Форма трудовой книжки, правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, установлена Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках» (10);

3. *страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования*;

4. *документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу*;

5. *документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки*;

6. *справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Однако Конституционный суд Российской Федерации принял постановление №19-П от 18 июля 2013 года (17), в соответствии с которым признал неконституционными взаимосвязанные положения п. 13 ст. 83, абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351¹ Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой данные нормы вводят бессрочный и безусловный запрет на занятие педагогической деятельностью, а также к деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, медицинского обслуживания, социального обслуживания, детско-юношеского спорта,*

культуры и искусства с участием несовершеннолетних и предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость (а равно лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по нереабилитирующим основаниям) за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких преступлений, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, чем несоразмерно ограничивают право таких лиц на свободное распоряжение своими способностями к труду и нарушают баланс конституционно значимых ценностей. После данного решения Конституционного суда, на федеральном уровне было принято *Постановление Правительства РФ от 5 августа 2015 года № 796*, которое установило порядок допуска к работе с детьми тех лиц, которые имеют судимость. В соответствии с данными правилами лица, имеющие судимость за совершение преступлений, относящихся к категории небольшой и средней тяжести, вправе претендовать на работу, связанную с несовершеннолетними, но только при предварительном разрешении комиссии по делам несовершеннолетних, которая в течении 30 дней изучает заявление соискателя и представленные им документы, исчерпывающий список которых перечислен в на официальном сайте органа государственной власти субъекта РФ (7).

С 1 января 2017 г. на основании Федерального закона от 13 июля 2015 г. № 230-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» при заключении трудового договора работодатель вправе потребовать предоставления от претендента на работу еще одного документа – справку о том, является или не является лицо подвергнутым ад-

министративному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Работодателю запрещается требовать от работника предоставления иных документов, чем те, которые приведены выше, за исключением случаев, когда для заключения трудового договора необходимы дополнительные документы, перечень которых может содержаться в других федеральных законах, постановлениях Правительства Российской Федерации или указах Президента Российской Федерации.

Если работник впервые устраивается на работу, то работодатель помимо трудовой книжки обязан оформить такому работнику страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

Трудовой кодекс Российской Федерации требует от работодателей соблюдения ими требования о форме трудового договора: «трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами» (ч. 1 ст. 67). Для отдельных категорий работников, где работодателем являются государственные органы и учреждения, разработаны типовые формы трудовых договоров (руководитель государственного (муниципального) учреждения (8), руководитель федерального государственного унитарного предприятия (9), исполнительный директор некоммерческой организации (14), работник федерального бюджетного учреждения (11) и др.). Вместе с тем трудовое законодательство не предусматривает какой-либо унифицированной формы трудового договора

для работников, не обладающих каким-либо специальным статусом; для работодателей, которые не финансируются из каких-либо бюджетов (государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения). Исключение составляют работники, которые работают у работодателей – субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям (постановлением Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 г. № 858 утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между указанными субъектами) (6).

В свое время Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. № 135 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме и примерная форма трудового договора (15), а также Постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. № 29 были утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Крайнего Севера (12). В настоящее время эти Рекомендации могут быть использованы в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации. Однако при заключении трудового договора необходимо учитывать нормы ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (20).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, второй – хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который предъявляется работнику под роспись. Трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению лица, обладающего правом приема на работу. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор *не позднее трех дней* с момента начала работы (27, с. 201).

Достаточно часто работодатели не указывают в тексте трудового договора такое его условие, как система оплаты труда, в связи с чем невозможно установить размер причитающейся работнику заработной платы. Суды в

этом случае в основу расчета заработной платы ориентируются либо на региональное соглашение о минимальном размере оплаты труда на территории соответствующего субъекта Российской Федерации (20), либо на минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации (23), либо на заработную плату другого работника по аналогичной должности (24).

Судебная практика свидетельствует о том, что отсутствие в тексте трудового договора такого обязательного условия, как условия труда на рабочем месте, может повлечь неблагоприятные последствия в форме лишения работников права на получение достоверной информации об условиях и охране труда, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (40). Заключение гражданско-правовых договоров, скрывающих трудовые отношения, запрещено. Статья 16 ТК РФ устанавливает, что возникшие отношения, связанные с использованием личного труда, могут быть признаны трудовыми. В целях достижения соответствия между фактически сложившимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел ч. 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, суды, разрешая споры подобного рода и признавая сложившиеся отношения либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст.ст. 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации (17).

Статья 19¹ ТК РФ определяет, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, может

осуществляться работодателем (лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору) *добровольно* на основании письменного заявления работника (физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору), и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда, или в *судебном порядке* (если физическое лицо, являющееся исполнителем по договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с Федеральными законами).

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом.

При заключении трудового договора на работника распространяются *следующие правовые гарантии*:

1. запрещается необоснованный отказ работнику в заключении трудового договора;

2. запрещается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами;

3. запрещается отказывать в приеме на работу беременным женщинам и женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

4. запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя. Однако такой запрет действует в течение одного месяца со дня увольнения работника с прежнего места работы.

Работник, считающий, что работодатель незаконно отказал ему в заключении трудового договора, вправе потребовать от работодателя письменный отказ с мотивами принятого решения. Работодатель, получив от соискателя устное или письменное требование о мотивах отказа в приеме на работу, обязан сообщить причину в письменной форме в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Такая обязанность возлагается в связи с изменением, внесенным в часть 5 статьи 64 ТК РФ, которое введено Федеральным законом от 29 июня 2015 года № 200-ФЗ «О внесении изменений в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации». Отказ в приеме на работу будет являться законным, если только он обусловлен отсутствием у потенциального работника «деловых качеств», которые необходимы для замещения той или иной вакантной должности. Между тем, Трудовой кодекс Российской Федерации не дает определения *деловых качеств* работника. Вместо него указанный правовой пробел устраняет Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 (19). Так, в п. 10 Верховный Суд Российской Федерации постановил, что под *деловыми качествами* работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Статья 69 ТК РФ говорит о том, что *обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора* подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть также обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание устанавливается соглашением сторон, то есть его необходимость решается в договорном порядке между работником и работодателем, иными словами, испытание не является обязательным при поступлении на работу. В соответствии с ч. 2 ст. 70 ТК РФ, условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. При этом закон содержит оговорку, согласно которой фактическое допущение работника к работе без оформления трудового договора еще не означает, что работнику не установлен испытательный срок: условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде *отдельного соглашения* (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Период, когда работник находится на испытании, включается в общий трудовой стаж данного работника и в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (32, с. 114).

Статья 70 ТК РФ устанавливает перечень лиц, которые *не подлежат испытанию при приеме на работу*. Среди них:

1. лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2. беременные женщины и женщины, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
4. лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
5. лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя;
7. лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
8. иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективными договорами.

В соответствии с ч. 5 ст. 70 ТК РФ, срок испытания *не может превышать трех месяцев*, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - *шести месяцев*, если иное не установлено федеральным законом. Часть 6 ст. 70 ТК РФ говорит о том, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать *двух недель*. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (отпуск, например).

Важное значение имеет *результат испытания*. Здесь возможны два варианта:

1. *работник в процессе испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей;*
2. *результат испытания не устраивает работодателя.*

В первом случае, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня или по соглашению сторон (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). *Во втором случае* при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в данном случае будет осуществлено в упрощенном порядке: срок предупреждения работника составляет всего три дня; не учитывается мнение соответствующего профсоюзного органа, выходное пособие не выплачивается (ч. 2 ст. 71 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться:

1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
4. с лицами, направляемыми на работу за границу;
5. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг;
6. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
7. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

8. для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

9. в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

10. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

11. с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

12. в других случаях, предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

1. с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

2. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера. Приказом Минздравсоцразвития России от 2 мая 2012 г. № 441н установлен порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений (13);

3. с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

4. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5. с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6. с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

8. с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

9. с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

10. с лицами, поступающими на работу по совместительству;

11. в иных случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В частности, срочный трудовой договор продолжительностью не менее трех лет может быть заключен с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, в котором указываются меры поддержки, включая компенсации и иные выплаты, предоставляемые работодателем работнику, порядок и условия их предоставления (п. 9 ст. 22 Закона РФ от 10 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») (5).

1.3. Изменение и прекращение трудового договора

По общему правилу, работник обязан выполнять работу в соответствии со своим трудовым договором, а работодатель не вправе требовать от работника выполнения той работы, которая не определена в трудовом договоре (ст. 60 ТК РФ). Тем самым реализуется один из отраслевых принципов трудового права: запрет принудительного труда; «проявляются принципы свободы труда и трудового договора, дополняемые принципом определенности трудовой функции» (37, с. 211); законодатель защищает работника от работодателя как экономически более сильной стороны трудового отношения.

Под изменением трудового договора следует понимать изменение одного, двух или нескольких условий действующего трудового договора как включенного в такой договор при его заключении, так и производного условия, содержащегося в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации в главе XII выделяет пять видов изменений трудового договора:

1. перевод (ст.ст. 72¹, 72², 73);
2. перемещение (ст. 72¹);
3. изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий трудового договора (ст. 74);
4. смена собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75);
5. отстранение от работы (ст. 76).

Не все из указанных обстоятельств является изменением трудового договора. Объясняется это тем, что изменение трудового договора можно рассматривать с позиции изменения его содержания и с позиции изменение его как документа (Таблица 1).

Виды изменений трудового договора

Изменение трудового договора как соглашения сторон	Изменение трудового договора как документа без изменения его содержания	Не является изменением трудового договора ни как соглашения сторон, ни как документа
Перевод (ст. 72 ¹ , 72 ² , 73 ТК РФ)	Смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации)	Перемещение (ст. 72 ¹ Трудового кодекса Российской Федерации)
Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ)		Отстранение от работы (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации)

Охарактеризуем более подробно виды изменений трудового договора.

1. *Перевод на другую работу.* Трудовое законодательство связывает понятие перевода прежде всего с постоянным или временным изменением трудовой функции (специальности, квалификации, должности) и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также с переводом на работу в другую местность. В судебной практике перевод прежде всего ассоциируется с изменением трудовой функции, поэтому работодатель при изменении объема трудовых обязанностей работника должен соблюдать требования трудового законодательства. *Под изменением трудовой функции нами понимается поручение работнику дополнительных трудовых обязанностей путем их увеличения или возложения на работника новых трудовых обязанностей.* Изменение объема трудовых обязанностей работодатель должен осуществлять путем перевода и только на основании предварительного согласия работника. Отказ работника от изменения трудовой функции в данном случае не яв-

ляется дисциплинарным проступком и не может привести в отдельных случаях к расторжению трудового договора.

При изменении должностной инструкции работника в сторону уменьшения его функциональных обязанностей работодателю необходимо соблюсти требование об исключении из должностной инструкции имеющихся обязанностей работника (без наложения новых обязанностей) и оформить свое решение в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством; согласие работника не требуется. При отказе работника от изменения трудовой функции возможно прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Необходимо помнить, что обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения организации и его местонахождения (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). *Чтобы понимать, что есть перевод в другое структурное подразделение и в другую местность совместно с работодателем, необходимо обратиться к разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации, который в своем постановлении от 17 марта 2004 года № 2 (19) по данному поводу указал, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.*

Не является переводом на другую работу *перемещение* работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме, если данные действия не влекут изменения условия, заключенного между сторонами трудового договора. Более того, не является переводом и изменение конкретного участка работы в пределах обслуживаемой террито-

рии.

Переводы можно классифицировать по различным основаниям:

1. в зависимости от срока – на *постоянные и временные*;
2. в зависимости от волеизъявления работника и работодателя – на *переводы по соглашению сторон, на переводы по инициативе работодателя без согласия работника и на переводы по инициативе работника*.

По общему правилу перевод на другую работу возможен только с письменного согласия работника. Исключения из этого правила составляет временный перевод на другую работу, предусмотренный ч. 2 ст. 72² ТК РФ (28, с. 88).

Срок временного перевода ограничен временными пределами (до одного года, а в случае, когда перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным).

Ограничил законодатель и основания для временного перевода. Помимо соглашения сторон, работодатель может временно перевести работника на другую работу без его согласия при наступлении особых обстоятельств - катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этих случаях работник может быть переведен на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72² ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допуска-

ется также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72² ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72² ТК РФ). Важно отметить, что переводом в данном случае можно расценивать только такие действия работодателя, которые по своему характеру влекут изменение условия труда (места, времени, прибора, станка, агрегата и т.д.), т.е. изменяют трудовой договор

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72² ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с ч. 2 ст. 72¹ ТК РФ по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При таком переводе меняется одна из сторон трудового договора (работодатель), поэтому такой перевод является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и последующего заключения нового трудового договора с другим работодателем. Следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 4 ст. 64 ТК РФ, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, запрещается отказываться в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (34, с. 117).

Возможен временный перевод работника на другую работу в связи с состоянием его здоровья. Так, работника, нуждающегося в переводе на другую работу, в связи с наличием медицинского заключения, работодатель обязан перевести на другую работу с его согласия. При этом такая временная

работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья (не наносить вреда жизни и здоровью работника). Важное значение в данном аспекте играет срок временного перевода на другую работу в связи с медицинским заключением. В соответствии с ТК РФ, если работник нуждается в переводе на срок *до четырех месяцев*, но при этом данный работник отказывается от перевода, или же у работодателя отсутствует подходящая для него работа, то в таких случаях работодатель обязан отстранить работника от работы на весь срок, указанный в медицинском заключении, без начисления заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если же работник нуждается в переводе на другую работу на срок *свыше четырех месяцев или в постоянном переводе*, то при отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также при отказе работника на перевод – трудовой договор подлежит прекращению на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Временному переводу на другую работу подлежат *беременные женщины* (ч. 1 ст. 254 ТК РФ) *и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет* (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

Перевод оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору или иного документа в зависимости от конкретного типа перевода (заявление, медицинское заключение и т.п.). С данным приказом (распоряжением) работодателя работник должен быть ознакомлен под роспись. О переводе на другую постоянную работу работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) должен сделать запись в трудовую книжку работника (32, с. 120).

2. Изменение определенных сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда.

3. Изменение трудовых отношений в связи со сменой собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.

4. Отстранение от работы. Под отстранением от работы следует понимать временное прекращение трудовой деятельности работника у работодателя, продиктованное как инициативной работодателем или самого работника, как и не зависящими от воли сторон обстоятельствами, так и необходимое в соответствии с ТК РФ, федеральными законами или по требованию государственных органов или должностных лиц.

Законодатель в ст. 76 ТК РФ установил перечень ситуации, когда работодатель обязан не допускать/отстранить работника от исполнения трудовых обязанностей. К таким ситуациям относятся:

1. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2. Работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3. Работник не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование.

4. При прохождении медицинского освидетельствования были выявлены противопоказания для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

5. Отстранение работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

б. Отстранение работника по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Отстранение работника может быть осуществлено и в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодателю необходимо точно следовать требованиям закона при проведении процедуры отстранения работника в порядке, предусмотренном ст. 76 ТК РФ. Если будет установлено, что работник не был отстранен от должности при наличии к тому основания, то работодатель несет административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ. Для решения вопроса о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием, или нет (п. 42 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Если уже после отстранения работника от работы выяснится, что отстранение было совершено незаконно, то работодатель должен издать новый приказ об отмене предыдущего приказа и допуске работника к работе. Кроме того, работодатель обязан компенсировать заработную плату, не полученную работником за период незаконного отстранения. Ко всему прочему, работник имеет право компенсации морального вреда, в связи с незаконным отстранением от работы (21). Если же работодатель не отменит незаконный приказ об отстранении, то он может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Трудовой договор может быть прекращен на основании

- 1. Соглашения сторон в соответствии со ст. 78 ТК РФ.*
- 2. По инициативе работника (по собственному желанию).*
- 3. В связи с истечением срока действия трудового договора (ст. 79 ТК РФ).*

4. По инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Основания расторжение трудового договора по инициативе работодателя разнообразны, их можно *классифицировать по нескольким основаниям*:

1. основные и дополнительные. Основные – распространяются на всех работников (п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, которые применимы лишь к определенной категории работников, называются дополнительными (п. 4, 7, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, установленные иными нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными Федеральными законами, а в некоторых случаях – и в трудовом договоре с работниками).

2. по юридическим фактам (простые юридические составы и сложные юридические составы).

3. виновные и невиновные основания. Статья 192 ТК РФ в ч. 3 дифференцирует основания расторжения трудового договора на виновные и невиновные. Так, к дисциплинарным взысканиям в виде увольнения относятся основания, предусмотренные п.п. 5, 6, 8 и 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348¹¹ ТК РФ, а также п. 7, 7¹ или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновный действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4. субъективные и объективные (40, с. 6). При увольнении по субъективным основаниям работодатель самостоятельно, по собственной инициативе оценивает профессиональные и личностные качества работника, его ценность для организации. Объективные основания увольнения исключают личностную оценку работника работодателем, волеизъявление работодателя направлено не на увольнение конкретного работника, а на решение производственно-экономических задач организации. В первом случае при расторжении трудового договора работодатель доказывает справедливость своего решения о расторжении трудового договора. Во втором – наличие объективных экономико-правовых обстоятельств, обусловивших увольнение.

Объективными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются: ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – индивидуального предпринимателя; сокращение численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя.

В качестве субъективных оснований расторжения трудового договора можно привести: несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; предоставление работодателю подложных документов (формально такой проступок представляет грубое правонарушение, для увольнения достаточно его однократное совершение работником. Факт подложности документов устанавливается судом или иным компетентным органом и предполагает виновность работника. В случае если трудовая функция может выполняться при отсутствии специальных документов, увольнение работника является правом работодателя. При этом оцениваются прежде всего реальные способности работника к выполнению своих трудовых обязанностей).

Общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст. 84¹ ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается дата увольнения, основание увольнения (в полном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации), дается ссылка на соответствующую статью ТК РФ или иного Федерального закона, устанавливающего основание прекращения трудового договора. В случаях, когда законодатель требует согласия или учета мнения того или иного органа или организации при решении о прекращении трудового договора, в приказе также делается соответствующая отметка о таком согласовании (например, расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается только с

согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ); расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, и с работником – руководителем (заместителем) выборного органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, допускается только с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной организации либо только с соблюдением процедуры предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 373, 374 ТК РФ).

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись, причем, если имеет место увольнение за нарушение дисциплины труда, – в течение трех рабочих дней со дня его издания (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). В случае, когда приказ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе делается работодателем соответствующая запись: «Работник с приказом ознакомлен, от подписи отказался».

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации. Записи в трудовой книжке о прекращении трудового договора включают следующие сведения:

1. дата (день прекращения трудового договора);

2. основание прекращения трудового договора в полном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие пункт, часть, статью;

3. наименование, дата и номер документа, на основании которого была внесена запись (например, приказ работодателя).

При прекращении трудового договора по основаниям ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон) в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 77 ТК РФ. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовой книжке должна быть сделана ссылка на ст. 81 ТК РФ; при расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, – на ст. 83 ТК РФ. Все записи в трудовой книжке делаются без каких-либо сокращений, недопустимы даже общепринятые аббревиатуры.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

По общему правилу трудовая книжка выдается работнику в обязательном порядке без заявления с его стороны. Однако в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6

ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Если работодатель по каким-либо причинам не выдает трудовую книжку работнику, он несет материальную ответственность в виде обязанности возместить работнику неполученный им заработок в связи с незаконным лишением его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Необходимо отметить, что отсутствие трудовой книжки не является препятствием для работника для его трудоустройства. Согласно ч. 5 ст. 65 ТК РФ в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель должен по заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. В расчетную сумму может входить не только заработная плата, выходное пособие, но и денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплат он обязан выплатить их с уплатой процентов. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Выводы по Главе 1:

1. Основанием возникновения трудовых отношений является *трудовой договор*. Под *трудовым договором* понимают соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, кол-

лективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2. *Отличительными особенностями трудового договора от других договоров, опосредующих труд (гражданско-правовых договоров) являются:*

1) Личное выполнение работником трудовой функции.
2) Работник в процессе выполнения трудовой функции подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

3) Обязанность работодателя организовать труд работника, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам.

4) Специфический понятийный аппарат трудового договора.

5) С момента вступления в силу трудового договора работник считается принятым в штат работодателя, и в этой связи на него распространяются различные законодательные гарантии, например, право на отдых, право на оплату больничного листа и так далее.

6) В трудовых отношениях ответственность за утрату результата трудовой деятельности, риск случайной гибели возлагается на работодателя.

3. Трудовой договор может быть прекращен на основании:

- 1) Соглашения сторон в соответствии со статьей 78 ТК РФ.
- 2) По инициативе работника (по собственному желанию).
- 3) В связи с истечением срока действия трудового договора (ст. 79 ТК РФ).
4. По инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Глава 2. Методическое обеспечение преподавания темы «Трудовой договор» в образовательном учреждении среднего профессионального образования

2.1 Цели и задачи изучения темы «Трудовой договор» и педагогические подходы к ее преподаванию на уровне среднего профессионального образования

Рост значения трудовых отношений во всех сферах жизни современного российского общества не вызывает сомнений. Трудовые отношения динамичны, они постоянно изменяются под влиянием социально-экономических процессов, происходящих в нашем обществе. Трудовое право является самостоятельной отраслью российского права, регулирует трудовые отношения, а также отношения, которые предшествуют, сопутствуют и вытекают из трудовых.

Тема «Трудовой договор» тесно связана с такими отраслями права, как: гражданское (в области сравнительной характеристики трудового договора и договора подряда и т.д.); административное (например, в части регулирования труда государственных служащих, административной ответственности за нарушение законодательства о труде); право социального обеспечения (пособия женщинам, имеющим детей), образовательное право (труд педагогических работников), международное частное право (особенности привлечения и использования иностранной рабочей силы) и т.д.

Студент при изучении основных юридических понятий трудового права должен иметь знания, умения и навыки, полученные в результате изучения следующих учебных дисциплин: «Основы права», «Правоведение».

Цель изучения темы «Трудовой договор» – на базе глубокого изучения теоретических положений, нормативных правовых актов и анализа право-

применительной практики сформировать у обучаемых устойчивые знания по вопросам особенностей правового регулирования порядка заключения трудового договора, правам и обязанностям его сторон, изменению и прекращению трудового договора, способов защиты от нарушений трудовых прав работников, составления необходимых документов.

Основными задачами изучения темы «Трудовой договор» следует признать рассмотрение норм трудового права с учетом специфики процесса их реализации (в рамках трудового договора), а также получение знаний об особенностях регулирования труда отдельных категорий граждан. Данная тема предполагает глубокое изучение норм раздела 12 Трудового кодекса РФ.

В целом же можно определить следующие *задачи* для студента:

Общие:

- 1) обеспечить надлежащую ориентацию в основных началах и принципах трудового регулирования;
- 2) создать базу для значительного расширения и повышения уровня правового поведения;
- 3) обеспечить грамотную и эффективную борьбу носителей трудовых прав и обязанностей за свои законные интересы;
- 4) обеспечить углубленное изучение особенностей регулирования труда отдельных категорий граждан.

Специальные:

- 1) знание действия норм трудового права;
- 2) применение легальных способов защиты трудовых прав;
- 3) рассмотрение норм трудового права с учетом специфики их реализации и т.д.

В процессе изучения темы студент должен хорошо знать вопросы, связанные с выяснением сущности трудового договора, как регулятора индивидуальных трудовых отношений, оптимальным соотношением его нормативных и договорных условий, анализом конкретных правовых норм, регламентирующих заключение, изменение и прекращение трудового договора. Этот

анализ предполагает и изучение научной литературы, посвященной проблемам совершенствования законодательства о трудовом договоре.

Необходимо также внимательно изучать содержание предлагаемых изменений в законодательство о трудовом договоре. Эти предложения содержат публикации в юридических изданиях. В процессе обучения студент должен научиться составлять проекты трудового договора для отдельных категорий работников, уметь правильно написать проекты приказов о приеме на работу, об изменении трудового договора, об увольнении с работы.

Студенты получают знания на лекции, из учебной или методической литературы, через наглядные средства обучения. Воспринимая и осмысливая факты, оценки и выводы, студенты остаются в рамках репродуктивного (воспроизводящего) мышления. В образовательной организации данный метод находит самое широкое применение для передачи большого массива юридической информации (35, с. 77).

В отечественной педагогике при преподавании дисциплин профессионального цикла (в т.ч. «Основ трудового права»), применяются различные формы организации и методы обучения.

Классификация форм организации обучения проводится по различным основаниям: по целям, содержанию, методам, средствам обучения, характеру взаимодействия преподавателя и обучаемых. В настоящее время в учебном процессе применяются разнообразные формы организации учебных занятий, которые делятся на 4 вида: 1) формы теоретического обучения (лекции, семинары, конференции); 2) смешанного обучения; 3) практического обучения; 4) формы трудового обучения (31, с. 21).

Под методами обучения понимаются способы усвоения, цели обучения, а также характер взаимодействия субъектов обучения (34, с. 5). Распространенной является классификация методов обучения по источнику получения знаний. В соответствии с таким подходом выделяют:

а) словесные методы (источником знания является устное или печатное слово);

б) наглядные методы (источником знаний являются наблюдаемые предметы, явления, наглядные пособия);

в) практические методы (учащиеся получают знания и вырабатывают умения, выполняя практические действия (30, с. 93).

Выбор методов обучения зависит от целей, от психологических особенностей студентов, от степени их подготовленности, заинтересованности и активности, от оснащенности уровня, от средств обучения, от задачи, поставленной на этапе занятия, от этапов усвоения знаний, от вида деятельности, совершаемого на определенном этапе, от характера применяемого предметного содержания, от педагогического мастерства преподавателя.

Проверка и оценка правовых знаний, умений и навыков обучаемых является важным структурным компонентом процесса обучения праву и в соответствии с принципами систематичности, последовательности и прочности обучения должна осуществляться в течение всего периода обучения.

Актуальность проблемы оценки связана с достижением определённых успехов в реализации практической роли обучения, благодаря чему расширилась сфера приложения оценки, возросли возможности положительного влияния на учебно-педагогический процесс, возникли условия для рационализации оценки как составной части этого процесса.

Оценка знаний и умений учащихся является важным звеном учебного процесса, от правильной постановки которого во многом зависит успех обучения. В методической литературе принято считать, что оценка является так называемой «обратной связью» между педагогом и учеником, тем этапом учебного процесса, когда преподаватель получает информацию об эффективности обучения предмету. Согласно этому выделяют следующие цели оценки знаний и умений учащихся:

- диагностирование и корректирование знаний и умений учащихся;
- учёт результативности отдельного этапа процесса обучения;
- определение итоговых результатов обучения на разном уровне (30, с. 141).

Эффективному проведению учебных занятий способствует правильный выбор учебно-методического обеспечения занятия. *С точки зрения содержания, методическое обеспечение* – это необходимая информация, учебно-методические комплексы, т.е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации программно-методической, научно-экспериментальной, воспитательной, организационно-массовой деятельности педагогических работников (33).

Как вид деятельности, методическое обеспечение – это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции, на оказание методической помощи различным категориям педагогических работников, на выявление, изучение, обобщение, формирование и распространение положительного педагогического опыта (33).

Методисты и педагоги оформляют результаты своей деятельности в трех основных видах методической продукции: информационно-пропагандистской, организационно-инструктивной и прикладной.

1) Информационно-пропагандистская методическая продукция: *методическое описание, аннотация, информационный плакат, информационно-методическая выставка, реферат*. Данный вид методической продукции содержит сведения, подлежащие распространению, разъяснения приемов и методов, анализ опыта, описания педагогических технологий, ориентирует в текущих событиях, пропагандирует наиболее важные и актуальные направления педагогической деятельности.

2) Организационно-инструктивная продукция: *инструктивно-методическое письмо, методическая записка, методическая памятка, методические рекомендации, методическая разработка, тематическая папка, образовательная программа*. Данная продукция имеет свою специфику: предлагает, указывает, разъясняет цели и порядок действия, технологии и методики организации образовательного процесса, проведения мероприятий, акций, демонстрирует возможные приемы и формы организации массовых дел.

3) Прикладная методическая продукция: *сценарий, тематическая подборка, картотека, методическая тема, документация учебно-методической продукции*, представляет собой вспомогательный материал, иллюстрирующий, более полно раскрывающий тему, отраженную в других видах методической продукции.

Документация учебно-методической продукции включает разработку учебных планов, образовательных программ, учебно-методических пособий, предназначенных для внедрения в образовательный процесс.

Для достижения поставленных целей изучения темы «Трудовой договор» используются традиционные и нетрадиционные образовательные технологии, при этом основными формами являются лекции и практические занятия.

Наиболее эффективной представляется лекция с разбором конкретных ситуаций – подразумевает рассмотрение теоретического материала на фоне конкретных жизненных примеров (например, случаев увольнения работников по инициативе работодателя). Лекция по теме «Трудовой договор» раскрывается с анализом конкретных примеров нарушения трудового законодательства работодателями и оценкой данных фактов в судебном порядке. За основу следует использовать материал Главы 1 настоящей работы, который практически полностью охватывает все содержание рассматриваемой темы.

Практические (групповые) занятия по учебной теме «Трудовой договор» проводятся с целью закрепления знаний, полученных студентами на лекциях и (или) в ходе самостоятельной работы с нормативными правовыми актами, специальной и (или) дополнительной литературой, выяснения сложных и дискуссионных вопросов правовой теории и практики.

Целесообразно организовывать самостоятельную работу студентов, которая заключается в ознакомлении с соответствующей литературой по вопросам занятия, составлении таблиц, анализе ситуационных задач и др.

Ситуационные задачи для самостоятельного решения – представляет собой проблемную ситуацию по применению конкретных норм права. Студенту необходимо ответить на поставленные в задаче вопросы, на основе анализа рекомендуемых нормативных правовых актов. Решение задачи – это поиск нормы права, оптимально отвечающей и разрешающей фактическую ситуацию. При устном разборе решения задачи студент должен аргументировать свой вариант ответа со ссылками на действующие правовые нормы и правовые позиции судов.

В рамках реализации компетентного подхода в процессе обучения предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Помимо традиционных форм усвоения накопленных ранее знаний при изучении дисциплины «Основы трудового права», используются методы обучения, которые позволяют активизировать мышление студентов, вовлечь их в учебный процесс; стимулируют самостоятельное, творческое отношение студентов к предмету; повышают степень мотивации и эмоциональности; обеспечивают постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей. В частности, используются такие формы, как:

1. традиционный семинар;
2. групповая дискуссия (групповое обсуждение);
3. анализ конкретной ситуации;
4. имитационное упражнение (решение задач).

По теме «Трудовой договор» можно использовать тестовые задания, опрос по заранее разработанным вопросам, доклады по дополнительным вопросам, упражнения на составление проекта трудового договора (31, с. 25). Еще одной формой проведения занятий или организации самостоятельной работы может выступать рабочая тетрадь по курсу «Основы трудового права».

Полагаем, что более целесообразно организовать изучение темы «Трудовой договор» в рамках практических (групповых) занятий следующим образом:

- 1) Традиционный семинар – «Трудовой договор»;
- 2) Групповая дискуссия (групповое обсуждение) – «Содержание прав и обязанностей работников и работодателей»;
- 3) Практическое занятие (решение тестовых заданий и практических задач) – «Заключение, изменение и прекращение трудового договора».

В процессе изучения дисциплины «Основы трудового права» предусматривается взаимосвязь аудиторной и самостоятельной работы студентов, направленной на изучение теоретических положений, анализ изменяющегося и дополняющегося законодательства, регулирующего сложный комплекс трудовых отношений.

2.2 Методические рекомендации и методическое обеспечение семинарского занятия и групповой дискуссии

Семинарское занятие «Трудовой договор»

Вопросы семинарского занятия:

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров.
2. Стороны и содержание трудового договора.
3. Общие правила приема на работу.
4. Понятие перевода на другую работу и его виды. Отличие его от перемещения.
5. Изменение существенных условий трудового договора.
6. Общие основания расторжения трудового договора и их классификация.

Методические указания для студентов:

Институт трудового договора составляют нормы, регулирующие порядок заключения трудового договора, переводов на другую работу, основания и порядок прекращения трудового договора. При изучении данной темы необходимо обратить внимание на понятийный аппарат. В частности, из определения трудового договора необходимо уметь выделять его характерные черты, позволяющие отграничить этот договор от гражданско-правовых договоров о наемном труде: личное выполнение работы, подчиненность работника правилам внутреннего трудового распорядка, определенность трудовой функции и др.

Необходимо также проанализировать значение трудового договора:

- 1) народнохозяйственное – является основной формой привлечения, распределения, закрепления и рационального использования рабочей силы;
- 2) социальное – путем его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также принцип свободы труда;
- 3) правовое – он является основанием возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника.

Студентам надо знать, кто является сторонами трудового договора и что составляет его содержание (непосредственные и производные). Необходимо также обратить внимание на общий порядок заключения трудового договора, в том числе на гарантии при приеме на работу; условия и случаи заключения срочных трудовых договоров, правила об испытании при приеме на работу; медицинское освидетельствование; оформление приема на работу и т.д.

Для разграничения понятий перевода и перемещения на другую работу необходимо уяснить, что такое существенные условия труда, обратив внимание на то, что оно не тождественно понятию обязательственных условий трудового договора.

Жизненно важны нормы об основаниях и порядке прекращения трудового договора – по инициативе работника, работодателя, по обстоятельствам,

не зависящим от сторон трудового договора. На них необходимо обратить самое серьезное внимание, особенно на основания и порядок (с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа) расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовиться к семинарскому занятию, проанализировать: понятие и значение трудового договора; стороны трудового договора; обязательные условия трудового договора; понятие и виды переводов на другую работу; отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место; порядок изменения условий трудового договора; основания прекращения трудовых договоров; общие и дополнительные основания прекращения трудового договора; гарантии от необоснованного увольнения с работы; правовые последствия незаконного увольнения работника.

2. Заполните таблицу «Отличительные признаки трудового договора от гражданско-правового договора»:

Отличительный признак	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
стороны		
срок		
содержание		
рабочее время		
время отдыха		
социальные гарантии		
оплата труда		
ответственность		
основания расторжения		

3. Составьте проект трудового договора с учащимся общеобразовательной школы 16 лет.

4. Составьте таблицу «Виды переводов на другую работу»:

Вид перевода	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда

5. Составьте таблицу, в которой указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

6. Разработайте пакет документов, необходимых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя за совершение работником прогула, и заполните его.

7. Проанализируйте судебную практику высших судов Российской Федерации относительно заключения срочных трудовых договоров (не менее 2 актов за последние 3 года).

8. Проведите анализ Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» относительно заключения трудового договора.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятию «трудовой договор».
2. Кто является сторонами трудового договора? Назовите возраст, с которого работник имеет право вступать в трудовые отношения и условия.
3. Какие документы необходимы для заключения трудового договора?
4. Дайте характеристику срочному трудовому договору.
5. Порядок установления работодателем испытания работнику при приеме его на работу.
6. Порядок прохождения работником испытания.
7. Каким категориям работников запрещается устанавливать испытательный срок при заключении трудового договора?
8. Что такое изменение трудового договора? Раскройте виды изменений трудового договора.
9. Что понимается под отстранением от работы? В каких ситуациях работодатель обязан отстранить работника от работы?

10. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

12. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

13. Расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

Примерные темы для докладов и рефератов:

1. Понятие и классификация условий трудового договора.
2. Проблема уточнения перечня необходимых условий трудового договора.
3. Дополнительные условия трудового договора.
4. Правовая регламентация срочных трудовых договоров.
5. Испытательный срок и проблемы совершенствования его правового регулирования.

Методические материалы для проведения групповой дискуссии

Групповая дискуссия – это совместное обсуждение какого-либо вопроса, позволяющее прояснить мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения (38, с. 13-14). Студенты в свободной форме обсуждают определенные (заданные преподавателем или предложенные самими студентами) темы, связанные с формированием и реализацией норм трудового права, модернизацией трудового законодательства в условиях рыночной экономики, судебной практикой по трудовым спорам. Если в качестве предмета дискуссии обозначается конкретная проблема (например, повышение эффективности норм трудового права), задачей дискуссии может стать поиск путей решения данной проблемы. Участники дискуссии высказывают свои мнения, суждения, идеи по существу рассматриваемого вопроса.

Если дискуссия посвящена поиску решения конкретной проблемы – можно предложить студентам высказывать все возможные решения, которые

приходят на ум, без их критической оценки (т.е. применить метод «мозгового штурма»). Далее происходит упорядочение, обоснование и совместная оценка полученной в ходе обсуждения информации, делается критическая оценка предложенных ранее вариантов решения заявленных проблем. В завершение дискуссии подводятся итоги, сопоставляются цели дискуссии с полученными результатами, озвучивается решение проблемы.

Преподаватель выступает в качестве модератора, его роль – управлять процессом дискуссии. Он объявляет цели и задачи дискуссии, регламентирует время, определяет последовательность обсуждения темы (проблемы), задает вопросы, подводит итоги дискуссии.

Групповая дискуссия способствует развитию умений анализировать проблему, продуцировать множество решений и находить оптимальное решение среди нескольких альтернатив, развивает навыки публичного выступления, формирует способности вести полемику и отстаивать свою точку зрения.

Ситуационные задания для обсуждения в ходе дискуссии:

1. Работница Х., находясь в ежегодном оплачиваемом отпуске, написала заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) путем подачи телеграммы. Свою подпись она заверила у оператора связи. В тексте телеграммы она указала, что просит расторгнуть трудовой договор по ее инициативе.

По истечении уведомительного периода работодатель расторг с работницей трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, направив ей телеграмму, т.к. она отсутствовала на работе в связи с болезнью.

В течение месяца с момента разрыва трудовой связи работница подала иск в суд, указав, что с ее стороны отсутствовало добровольное волеизъявление на расторжение трудового договора по своей инициативе, а заявление о расторжении трудового договора она подала только потому, что не хотела быть уволена «по статье». В своем заявлении Х просила суд восстановить ее

на работе, взыскать с работодателя в её пользу компенсацию за незаконное лишение возможности трудиться, возместить моральный вред.

Оцените правомерность поведения работницы.

2. Гражданка М. была принята на работу по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и по истечении срока действия договора была уволена. Однако в течение месяца после увольнения М. предоставила справку из женской консультации о том, что находится на втором месяце беременности и потребовала восстановить ее на работе на основании ст. 261 ТК РФ. Однако работодатель отказался выполнить требование М, ссылаясь на то, что она заблаговременно была предупреждена о прекращении действия трудового договора, а отсутствующий работник уже приступил к выполнению трудовых обязанностей.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

3. 20 мая 2016 г. стороны трудового правоотношения заключили соглашение о расторжении трудового договора с 5 сентября 2016 г. по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон) с 7 июня 2016 г. Но за два дня до окончания «согласительного» периода (то есть 5 июня 2016 г.) Шаранова (работница) обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила считать заключенное 20 мая 2016 г. соглашение о расторжении трудового договора недействительным в силу существенного изменения обстоятельств, из которых она исходила при заключении соглашения. В качестве таких обстоятельств указала о наличии у нее беременности, о которой на момент заключения данного соглашения она не знала и приложила справку женской консультации от 4 июня 2016 г. Указанное заявление было получено представителем работодателя 5 июня 2016 г., и в тот же день в адрес работницы поступил письменный ответ работодателя, в котором сообщалось, что юридических оснований для аннулирования соглашения о расторжении трудового договора не имеется, в связи с чем данное соглашение отмене не подлежит. Приказом от 7 июня 2016 г. действие трудового договора между сторонами было прекращено на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

4. Сергеев работал в ООО «Фортум» в должности начальника цеха №2. Приказом директора ООО «Фортум» от 26 апреля 2016 г. он был уволен по подпункту «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Поводом для увольнения послужили докладная записка главного инженера Киселева от 01.04.2016 г. о нарушении трудовой дисциплины, акт о нахождении Иванова на работе в состоянии алкогольного опьянения от 01.04.2016 г.; акт об отказе от прохождения медицинского освидетельствования на состояние алкогольного опьянения от 01.04.2016 г.; предложение о предоставлении письменного объяснения от 01.04.2016 г.; акт об отказе от дачи объяснения от 01.04.2016 г.

Не согласившись с увольнением, Иванов обратился в районный суд с исковым заявлением к ООО «Фортум» о восстановлении его на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В исковом заявлении Иванов указал, что 1 апреля 2016 г. в состоянии алкогольного опьянения на работе не находился. В этот день в 11.00 часов у него состоялся неприятный разговор с главным инженером об оплате его работы в выходные дни. В тот день он себя плохо чувствовал, перенервничал, был излишне эмоционален. Для того, чтобы успокоиться он два раза принял лекарство: настойку валерианы и «Валосердин». Вечером 01.04.2016г. он вызывал скорую помощь, что подтверждается справкой станции скорой помощи и был госпитализирован с диагнозом «гипертонический криз» по 25.04.2016. Письменное объяснение у него работодатель не требовал, пройти освидетельствование на состояние алкогольного опьянения в медицинском учреждении на самом деле ему не предлагали, и 01.04.2016 г. акт о том, что он отказался пройти освидетельствование не составлялся и его с ним не знакомили. При выходе на работу ему была вручена копия приказа об увольнении.

Считает, что при его увольнении не был соблюден предусмотренный ст. 193 ТК РФ порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Ру-

ководствуясь ст. ст. 391, 392 Трудового кодекса Российской Федерации просит суд восстановить его на работе, взыскать с ответчика в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула в размере 150 000 рублей и компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

**2.3 Методические материалы (тестовые задания и задачи)
к практическому занятию «Заключение, изменение
и прекращение трудового договора»**

Тестовые задания

Тест № 1

Задание 1. Укажите необходимые условия трудового договора (укажите 4 условия):

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименованием работодателя;
2. Место работы;
3. Дата начала работы;
4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;
5. Права и обязанности работника;
6. Права и обязанности работодателя;
7. Характеристика условий труда; режим труда и отдыха;
8. Условия оплаты труда;
9. Виды и условия социального страхования;
10. Условие об испытании;
11. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны;
12. Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Задание 2. Укажите дополнительные условия трудового договора (несколько вариантов):

1. Фамилия, имя, отчество работника и наименованием работодателя;
2. Условие об испытании;
3. Условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.
4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации или конкретная трудовая функция;
5. Права и обязанности работника;
6. Права и обязанности работодателя;
7. Условия оплаты труда;
8. Виды и условия социального страхования;
9. Дата начала работы;
10. Условия о неразглашении охраняемой законом тайны;
11. Характеристика условий труда; режим труда и отдыха;
12. Место работы.

Задание 3. Укажите максимальный срок, на который заключается срочный трудовой договор (общая норма):

1. один год;
2. два года;
3. три года;
4. четыре года;
5. пять лет;
6. шесть лет.

Задание 4. Когда возможно заключение срочного трудового договора?

1. По желанию работника;
2. По желанию работодателя;
3. По решению суда;

4. В случае, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера и условий выполнения предстоящей работы.

Задание 5. В какой момент трудовой договор вступает в силу?

1. В момент его подписания;
2. На следующий календарный день после подписания трудового договора;
3. На следующий рабочий день после подписания трудового договора.

Задание 6. В какой день работник должен приступить к выполнению возложенных на него трудовых обязанностей?

1. В день подписания трудового договора;
2. На следующий рабочий день после подписания трудового договора;
3. В день, определенный трудовым договором;
4. В течение семи календарных дней с момента вступления трудового договора в силу.

Задание 7. С какого возраста возможно заключение трудового договора с лицами в качестве работника без получения согласия со стороны каких бы то ни было лиц/органов?

1. 18 лет;
2. 17 лет;
3. 16 лет;
4. 15 лет;
5. 14 лет.

Задание 8. Когда требуется согласие одного из родителей + органа опеки и попечительства при заключении трудового договора?

1. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 13 лет;
2. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 14 лет;

3. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 15 лет;
4. Когда заключается трудовой договор с лицом, достигшим возраста 16 лет;
5. Когда заключается трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 14 лет в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках.

Задание 9. Укажите сведения, вносимые работодателем в трудовую книжку работника (несколько ответов).

1. Сведения о выполняемой работником работе;
2. Сведения о переводах на другую постоянную работу;
3. Сведения о временных переводах работника на другую работу в случае производственной необходимости;
4. Сведения о поощрениях работника;
5. Сведения об увольнении работника;
6. Сведения о награждениях работника за успехи в работе;
7. Сведения о наложении на работника любого дисциплинарного взыскания;
8. Сведения о прекращении трудового договора.

Задание 10. Для какой категории работников работодатель не может устанавливать испытательный срок с целью проверить соответствие работника поручаемой ему работе (несколько вариантов)?

1. Женщинам, имеющим ребенка/детей в возрасте до 1,5 лет;
2. Женщинам, имеющим ребенка/детей в возрасте до 3 лет;
3. Лицам с семейными обязанностями;
4. Лицам, приглашенным на работу в порядке письменного перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
5. Лицам, не достигшим возраста 18 лет;
6. Лицам, не достигшим возраста 16 лет;

7. Лицам, окончившим образовательное учреждение любого уровня и впервые поступающим на работу по полученной специальности.

Задание 11. Каким должен быть уведомительный период для расторжения трудового договора в период испытания по инициативе работника?

1. 1 день;
2. 2 дня;
3. 3 дня;
4. 4 дня;
5. 5 дней;
6. без уведомительного периода.

Задание 12. При переводе работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя требуется получить согласие на это у работника?

1. да, требуется;
2. нет, не требуется;
3. по усмотрению работодателя;
4. только по решению суда.

Задание 13. В каком случае перевод работника на другую постоянную работу является для работодателя обязанностью, а не правом?

1. Если работник нуждается в этом в соответствии с медицинским заключением;
2. Если работник совершил дисциплинарный проступок;
3. По заявлению беременной женщины для исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов;
4. По заявлению женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет, при невозможности выполнения ими прежней работы, до достижения ребенком возраста 1,5 года;
5. При сокращении численности/штата работников.

Задание 14. Максимальный срок временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, составляет:

1. До 10 дней;
2. До 14 дней;
3. До одного месяца;
4. До двух месяцев;
5. До трех месяцев.

Задание 15. Гарантии, предоставляемые работникам в связи с временным переводом на другую работу, не обусловленную трудовым договором, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, (несколько вариантов ответа):

1. Требуется согласие на это работника;
2. Временно перевести можно только в пределах одного работодателя;
3. Оплата труда – не менее средней заработной платы по прежней работе;
4. Предоставляются дополнительные дни отпуска;
5. Досрочно погашается дисциплинарного взыскания.

Задание 16. При расторжении трудового договора по инициативе работника должен ли он (работник) указывать на обстоятельства, послужившие основанием для расторжения договора?

1. Должен в любом случае;
2. Должен только в том случае, когда работодатель нарушает нормы трудового законодательства;
3. Должен тогда, когда работник не может выполнять принятые на себя должностные обязанности по состоянию здоровья;
4. Не должен.

Задание 17. Может ли работник отозвать свое заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе?

1. Может, если срок уведомления не закончился;

2. Может, если срок уведомления не закончился, и работодатель не пригласил на это место другого работника в порядке письменного перевода (т.е. если новому работнику работодатель не может отказать в приеме на работу);

3. Может только в последний день уведомительного периода;

4. Не может в любом случае.

Задание 18. Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (несколько вариантов)?

1. С работником не расторгается трудовой договор, если он с ним не согласен;

2. С работником запрещено расторгать трудовой договор, если он (работник) находится в отпуске;

3. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если с ним заключили договор о полной материальной ответственности;

4. Работодатель должен получить объяснение от работника о причинах, послуживших основанием для расторжения трудового договора;

5. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у него в семье нет других лиц с самостоятельным источником доходов;

6. С работником невозможно расторгнуть трудовой договор, если у работника высокая производительность труда;

7. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя всегда требуется получить согласие на это выборного профсоюзного органа.

Тест № 2

Задание 1. За сколько времени работодатель – индивидуальный предприниматель должен предупредить органы службы занятости о предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности/штата?

1. не позднее чем за одну неделю;

2. не позднее чем за два месяца;

3. не позднее чем за один месяц;
4. не позднее чем за две недели.

Задание 2. Могут ли быть уволены по сокращению численности или штата работники организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) несовершеннолетние работники?

1. да, могут быть уволены;
2. не могут быть уволены;
3. да, с предварительного согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
4. да, с согласия одного из законных представителей.

Задание 3. Можно ли произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при расторжении трудового договора по п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

1. можно, если он даст письменное согласие;
2. можно, закон этого не запрещает;
3. нельзя в любом случае;
4. можно, но только в судебном порядке.

Задание 4. Можно ли проводить сокращение должностей, на которых работают работники, в то время как вакантные должности не сокращаются?

1. нет, это незаконно;
2. можно, это не нарушает закон.

Задание 5. Нужно ли создавать специальную комиссию при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя?

1. нужно, если проводится массовое сокращение;
2. нужно в любом случае;
3. нужно, если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя, коллективным договором, соглашением;
4. не нужно.

Задание 6. Кто из работников будет иметь преимущественное право на оставление на работе в первую очередь?

1. работник, у которого выше производительность труда и квалификация;
2. инвалид Великой Отечественной войны;
3. работник, получивший в период работы у данного работодателя трудовое увечье, профессиональное заболевание;
4. работник, повышающий свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Задание 7. Должен ли работодатель – индивидуальный предприниматель соблюдать правило о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата своих работников?

1. должен;
2. не должен;
3. должен, если это предусмотрено локальным нормативным актом или трудовым договором с работником;
4. по усмотрению работодателя.

Задание 8. Можно ли уволить женщину по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, которая досрочно вышла из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет?

1. можно;
2. можно, если она подпишет письменное согласие на расторжение трудового договора;
3. нельзя;
4. законом этот задание не урегулирован, зависит от усмотрения работодателя.

Задание 9. Можно ли одновременно уволить по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ супругов, которые работают у одного работодателя? Преимущественного права на оставление на работе у каждого из них в отдельности нет.

1. нельзя;

2. можно только одного из супругов;
3. можно обоих супругов;
4. по усмотрению работодателя.

Задание 10. Можно ли уволить по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ беременных работниц, если они подали письменные заявления о согласии на увольнение по п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ?

1. да, это законно;
2. нет, это незаконно.

Задание 11. Продлевается ли срок предупреждения об увольнении по сокращению численности / штат работников организации, индивидуального предпринимателя на дни отпуска, попавшие на этот период?

1. продлевается;
2. не продлевается.

Задание 12. Принято решение о сокращении численности / штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Можно ли разослать уведомления о расторжении трудового договора работникам простыми письмами (без уведомления о вручении, без описи вложения) по почте по домашним адресам, указанным в личных карточках работников?

1. можно, это будет признано законным уведомлением работников о предстоящем расторжении трудового договора;
2. нельзя, такой метод уведомления не соответствует требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

Задание 14. Вправе ли работодатель отменить принятое решение о сокращении отдельных должностей? Обязан ли работодатель уволить работника, если уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было вручено и работник настаивает на увольнении?

1. работодатель не вправе отменить сокращение численности / штата, если уведомил работников под роспись о расторжении трудового договора. Работодатель обязан уволить работника по основанию, предусмотренном п. 2

ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если уведомление было вручено, и работник настаивает на разрыве трудовой связи;

2. работодатель вправе отменить ранее принятое решение о расторжении трудового договора по основанию, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель не обязан расторгать трудовой договор, если увольнение было вручено, и работник настаивает на разрыве трудовой связи.

Задание 15. Сотрудника предупредили о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, выдали уведомление. После этого он написал заявление об увольнении по собственному желанию. По какому основанию в этом случае работодатель должен уволить работника?

1. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
2. по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;
3. по ст. 81 ТК РФ;
4. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Задание 16. При сокращении должности, занимаемой работницей-женщиной, у работодателя существуют вакансии только по должностям, которые женщинам нельзя выполнять (тяжелые работы). Обязан ли работодатель предлагать эти вакансии при «сокращении» должности работницы?

1. обязан;
2. не обязан;
3. обязан, только если это прописано в трудовом договоре;
4. обязан, только если это прописано в коллективном договоре.

Задание 17. Ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает различные выплаты работникам, увольняемым в связи с сокращением численности и штата. Кем производятся эти выплаты?

1. Центром занятости населения;
2. Работодателем;
3. Фондом социального страхования РФ;
4. Пенсионным Фондом РФ.

Задание 18. Работник дал согласие на досрочное расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до предложения ему работодателем перевода на вакантные должности. Обязан ли работодатель в этом случае предлагать работнику перевод на подходящие ему вакантные должности?

1. нет, не обязан;
2. да, обязан;
3. обязан, только если это прописано в трудовом договоре;
4. обязан, только если это прописано в коллективном договоре.

Практические задачи

Заключение трудового договора

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу? Какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

2. *Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:*

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика организации;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора организации?

3. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия: а) о режиме работы и отдыха; б) об условиях оплаты труда; в) о соблюдении правил внутреннего

трудового распорядка организации; г) об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.); д) об обязательстве не принимать участия в забастовке; е) об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

4. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

- Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

- Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

5. Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в Открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен по п. 6 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 найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор Открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

6. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-лет, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

7. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

8. В распоряжении, подписанном главой администрации губернатора области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат администрации области требуется представить следующие документы:

- характеристику с последнего места работы;
- декларацию о доходах;
- справки лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы действующим законодательством? Правомерно ли это распоряжение?

9. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, и была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна. Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылаясь на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

10. Смолина была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Смолиной), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Смолина. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Смолиной, как не выдержавшей испытания. Считая приказ об увольнении необоснованным, Смолина обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок? Правомерно ли увольнение Никоновой? Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора

1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1. Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

4. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики не признала производственной необходимости в переводе электромонтера Б. с участка № 4 на участок № 3 для производства ремонтных работ без его согласия. Судебная коллегия указала, что на участке № 3 имеется служба, которая осуществляет соответствующий ремонт, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильно ли разрешил Верховный Суд Республики это дело? Что имело место в данном случае – перевод или перемещение и как они соотносятся с производственной необходимостью?

5. Приказом директора организации технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех № 3 на один месяц в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание – выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

6. В связи с начавшимся простоем в организации наладчик Киселев был переведен к другому работодателю (организацию) в той же местности сроком на два месяца.

По истечении одного месяца Киселев обратился к руководителю организации по месту своей работы (где он работал до перевода) с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Ему отказали в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что Закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем. Киселев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежнюю работу.

Какое решение вынесет суд?

7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

8. Водитель Ильиных был лишен водительского удостоверения за управление автомобилем в нетрезвом состоянии на 1.5 года. На этом основании директор автотранспортного предприятия издал приказ о переводе Ильиных в автослесари. Ильиных от перевода отказался, однако ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул. *Оцените правомерность действий сторон*

9. Бражников был принят на работу на участок № 4 ПМК треста «Спецгазремстрой» в качестве машиниста крана-трубоукладчика.

Затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на работу на участок № 3. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам, и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем переведен на участок № 5 с его согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, к тому же участок № 5 не укомплектован кадрами, а на участке № 3 нет вакансий.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

10. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договори-

валась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд.

На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

Какое решение вынесет суд?

Прекращение трудового договора

1. Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать. Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию

2. Приказами по ЗАО «Чистое небо» от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула. От-

ветчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день – в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графики сменности утверждаются его генеральным директором. В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день – ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями» и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

3. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

4. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее, это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

5. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе – в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

6. Рабочий муниципального унитарного предприятия «Теплоэлектроцентраль» Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей – отказ от разгрузки вагонов. Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм. В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе. Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств. *Разрешите данное дело.*

7. 18 декабря приказом директора ООО «Все для дома» заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление склад-

ских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова? В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

8. Техник производственного кооператива «Сервис» Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 48 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

9. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения – увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

10. За злоупотребления в работе кассира ЗАО «Красный ткач» Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива ЗАО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней.

Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

11. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту. Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

12. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора. Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд?

13. Лайкина была принята на работу в ООО «Красота» в качестве мастера-парикмахера 12 января 2015 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении – по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

14. 19 октября 2016 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива «Бизнес-консультант» о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2015 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.). Ответчик иск не признал и пояснил, что Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что в соответствии с Уставом кооператива его деятельность основана на личном труде его членов (участников). Поскольку член кооператива Мельянцева, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Миронова подлежит увольнению.

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким Вам представляется решение суда по данному спору?

15. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию). Считая увольнение неправомерным,

она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения. *Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?*

16. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к ОАО «Лада-сервис» с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием «Автовазтехобслуживание» и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ОАО «Лада-сервис» с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ОАО. Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией – преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

17. Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соот-

ветствующие ее квалификации – ни в данном населенном пункте, ни в соседнем. *Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?*

18. Директор ликвидированного государственного унитарного предприятия – ГУП «Опытно-металлургический завод» Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Власов пояснил, что завод был не ликвидирован, а преобразован в ОАО «Металлист», т.е., произошла смена собственника ГУП. Поскольку сокращение штата работников не проводилось, то не было и оснований для расторжения трудового договора с ним.

Ответчик, не согласившись с иском, аргументировал свою позицию тем, что ликвидация ГУП подтверждается актом государственной регистрации, точно так же, как и возникновение нового юридического лица – ОАО, у руководства которого были все основания расторгнуть трудовой договор с Власовым.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

19. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия «Валенки». В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности, от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

20. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время,

неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова – одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. Поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя?

Выводы по Главе 2

1. *Цель изучения темы «Трудовой договор»* – на базе глубокого изучения теоретических положений, нормативных правовых актов и анализа правоприменительной практики сформировать у обучаемых устойчивые знания по вопросам особенностей правового регулирования порядка заключения трудового договора, правам и обязанностям его сторон, изменению и прекращению трудового договора, способов защиты от нарушений трудовых прав работников, составления необходимых документов.

2. *Основными задачами* изучения темы «Трудовой договор» следует признать рассмотрение норм трудового права с учетом специфики процесса их реализации (в рамках трудового договора), а также получение знаний об особенностях регулирования труда отдельных категорий граждан.

3. Эффективному проведению учебных занятий способствует правильный выбор учебно-методического обеспечения занятия. *С точки зрения содержания, методическое обеспечение* – это необходимая информация, учебно-методические комплексы, т.е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации программно-методической, научно-экспериментальной, воспитательной, организационно-массовой деятельности педагогических работников.

4. Полагаем, что более целесообразно организовать изучение темы «Трудовой договор» в рамках практических (групповых) занятий следующим образом:

- 1) Традиционный семинар – «Трудовой договор»;
- 2) Групповая дискуссия (групповое обсуждение) – «Содержание прав и обязанностей работников и работодателей»;
- 3) Практическое занятие (решение тестовых заданий и практических задач) – «Заключение, изменение и прекращение трудового договора».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей квалификационной работе подготовлено методического обеспечения в образовательной организации среднего профессионального образования для проведения занятий по теме «Трудовой договор». В процессе этой деятельности рассмотрены понятие, признаки, содержание трудового договора, правовое положение его сторон, порядок заключения трудового договора, основания его изменения и прекращения; раскрыты цели и задачи изучения темы «Трудовой договор» и педагогические подходы к ее преподаванию, разработаны методические рекомендации и необходимое методическое обеспечение для проведения лекции с разбором конкретных ситуаций, семинарских занятий, групповой дискуссии, разработаны тестовые задания и задачи для проведения практических занятий.

Итогом дипломного исследования являются следующие выводы:

1. Основанием возникновения трудовых отношений является *трудовой договор*. Под *трудовым договором* понимают соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2. *Цель изучения темы «Трудовой договор»* – на базе глубокого изучения теоретических положений, нормативных правовых актов и анализа правоприменительной практики сформировать у обучаемых устойчивые знания

по вопросам особенностей правового регулирования порядка заключения трудового договора, правам и обязанностям его сторон, изменению и прекращению трудового договора, способов защиты от нарушений трудовых прав работников, составления необходимых документов.

3. *Основными задачами* изучения темы «Трудовой договор» следует признать рассмотрение норм трудового права с учетом специфики процесса их реализации (в рамках трудового договора), а также получение знаний об особенностях регулирования труда отдельных категорий граждан.

4. Эффективному проведению учебных занятий способствует правильный выбор и подготовка учебно-методического обеспечения занятия. *С точки зрения содержания, методическое обеспечение* – это необходимая информация, учебно-методические комплексы, т.е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации программно-методической, научно-экспериментальной, воспитательной, организационно-массовой деятельности педагогических работников.

Как вид деятельности, методическое обеспечение – это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции, на оказание методической помощи различным категориям педагогических работников, на выявление, изучение, обобщение, формирование и распространение положительного педагогического опыта.

5. Документация учебно-методической продукции включает разработку учебных планов, образовательных программ, учебно-методических пособий, предназначенных для внедрения в образовательный процесс.

6. Для достижения поставленных целей изучения темы «Трудовой договор» используются традиционные и нетрадиционные образовательные технологии, при этом основными формами являются лекции и практические занятия.

7. *Наиболее эффективной представляется лекция с разбором конкретных ситуаций* – подразумевает рассмотрение теоретического материала на фоне конкретных жизненных примеров (например, случаев увольнения

работников по инициативе работодателя). Лекция раскрывается с анализом конкретных примеров нарушения трудового законодательства работодателями и оценкой данных фактов в судебном порядке.

8. Полагаем, что более целесообразно организовать изучение темы «Трудовой договор» в рамках практических (групповых) занятий следующим образом:

- 1) Традиционный семинар – «Трудовой договор»;
- 2) Групповая дискуссия (групповое обсуждение) – «Содержание прав и обязанностей работников и работодателей»;
- 3) Практическое занятие (решение тестовых заданий и практических задач) – «Заключение, изменение и прекращение трудового договора».

Самостоятельная работа обучаемых предполагает выполнение заданий к занятиям, решение тестовых заданий, ситуационных и проблемных задач, заполнение рабочей тетради по курсу «Основы трудового права».

9. Подготовлено следующее методическое обеспечение:

- 1) лекционный материал;
- 2) план семинарского занятия;
- 3) задания для самостоятельной работы обучаемых;
- 4) задания и рекомендации по проведению ситуационного практического занятия;
- 5) тестовые задания и проблемные задачи для практического занятия по основным разделам темы «Заключение, изменение и прекращение трудового договора».
- 6) глоссарий;
- 7) кроссворды;
- 8) презентации «Трудовой договор» и «Практическое занятие по теме Трудовой договор».

Соответственно изложенному полагаем, что цель дипломной задачи достигнута, поставленные задачи – решены. Подготовленное методическое

обеспечение может быть использовано для преподавания и изучения темы «Трудовой договор» в образовательной организации СПО.