




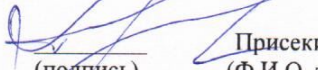
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ЮРИДИЧЕСКАЯ ШКОЛА

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП


(подпись) Агаева Н.Р.
(Ф.И.О. рук. ОП)
« 29 » июля 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий (ая) кафедрой
трудового и экологического права


(подпись) Присекин А.В.
(Ф.И.О. зав. каф.)
« 29 » июля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Прекращение трудового договора
Направление подготовки - 40.03.01 Юриспруденция
Форма подготовки очная

Курс 2 семестр 4
лекции 18 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы не предусмотрены
в том числе с использованием МАО лек. 0 час. /пр. 18 час. /лаб. не предусмотрены
всего часов аудиторной нагрузки 54 час.
в том числе с использованием МАО 18 час.
самостоятельная работа 54 час.
в том числе на подготовку к экзамену не предусмотрено
контрольные работы не предусмотрены
курсовая работа / курсовой проект не предусмотрен
зачет 4 семестр
экзамен не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Дальневосточный федеральный университет», утвержденного приказом ректора от 20.07.2017 г. № 12-13-1479 по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата).

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры трудового и экологического права, протокол № 11 от « 29 » июля 2018 г.

Заведующий кафедрой трудового и экологического права к.ю.н., доцент Присекин А.В.
Составитель (ли): к.ю.н., доцент Агаева Н.Р.

Оборотная сторона титульного листа РПД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20 г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20 г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Master's degree in 40.03.01 Jurisprudence

Study profile/ Specialization/ Master's Program None

Course title: Termination of employment

Basic part of Block, 3 credits

Instructor: Agaeva N.R.

At the beginning of the course a student should be able to:

- the ability to understand, use, generate and correctly express innovative ideas in Russian in discourses, publications, public discussions;
- ability to self-organization and self-education;
- the ability to solve standard tasks of professional activity on the basis of information and bibliographic culture using information and communication technologies and taking into account the basic requirements of information security;
- the ability to improve their professional competence.

Learning outcomes:

PC-6 with the ability to apply regulatory legal acts, implement the norms of substantive and procedural law in professional activities;

PC-7 the ability to legally qualify the facts and circumstances;

PC-15 ability to correctly and fully reflect the results of professional activity in legal and other documentation.

Course description: The objectives of mastering the discipline “Termination of an employment contract” are to train lawyers who have deep theoretical knowledge of the issues and problems of legal regulation of termination of an employment contract and to impart to them the skills of self-application of labor law norms in terms of terminating an employment contract.

The main objectives of the course are:

- familiarization with the conceptual apparatus of the discipline, as well as the principles of termination of the employment contract;

- consideration of approaches to the classification of grounds for termination of an employment contract;
- consideration of the general grounds for termination of the employment contract;
- the study of the grounds for termination of the employment contract on the initiative of one of the parties to the employment relationship;
- study of the grounds for termination of the employment contract, for one reason or another, excluding the possibility of continuing labor relations;
- consideration of the grounds for termination of the employment contract related to the employee's refusal to continue work;
- the study of the procedure for the consideration of labor disputes in connection with the termination of the employment contract;
- consideration of the legal consequences of unlawful dismissal of an employee;
- acquaintance with judicial practice on labor disputes related to the termination of labor relations;
- obtaining the skills of drawing up relevant documents accompanying the process of termination of an employment contract.

Main course literature:

1. Trudovoye pravo : uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata po yuridicheskim napravleniyam / S. YU. Golovina, YU. A. Kuchina ; pod obshch. red. S. YU. Golovinoy ; Ural'skiy gosudarstvennyy yuridicheskiy universitet. Moskva: Yurayt, 2017. 313 s.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837076&theme=FEFU>

2. Trudovoye pravo: uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata po yuridicheskim i ekonomicheskim napravleniyam / Z. N. Zaripova, V. A. Shavin; Vysshaya shkola ekonomiki (natsional'nyy issledovatel'skiy universitet). Moskva: Yurayt, 2017. 287 s.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837080&theme=FEFU>

3. Trudovoye pravo : uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata / V. L. Geykhman, I. K. Dmitriyeva ; Rossiyskaya pravovaya akademiya Ministerstva yustitsii Rossiyskoy Federatsii. Moskva : Yurayt, : [ID Yurayt], 2017. 548 s.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837014&theme=FEFU>

4. Trudovoye pravo Rossii [Elektronnyy resurs] : uchebnik / S.V. Kolobova. 2-ye izd. - M: Yustitsinform, 2018. - 404 s.
<http://znanium.com/catalog/product/1014692>

5. Pravovoye regulirovaniye srochnykh trudovykh dogovorov v Rossii i nekotorykh zarubezhnykh stranakh [Elektronnyy resurs] / Batusova Ye.S. M.: Kontrakt, NITS INFRA-M, 2016. 132 s.
<http://znanium.com/catalog/product/702957>

Form of final knowledge control: pass-fail exam (4 semester).

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Прекращение трудового договора»

Дисциплина «Прекращение трудового договора» разработана для студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция».

Дисциплина «Прекращение трудового договора» входит в вариативную часть блока 1 Дисциплин (модулей) учебного плана, является дисциплиной выбора. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 час.

Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 час.), практические занятия (36 час., в том числе 18 час. - с использованием методов активного обучения), самостоятельная работа (54 час.). Формой контроля является зачет (2 курс 4 семестр). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 4-м семестре.

Место дисциплины «Прекращение трудового договора».

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных в результате освоения базовой дисциплины «Трудовое право». Данная дисциплина тесно связана с другими учебными дисциплинами: «Гражданское право», «Административное право», «Уголовное право» и др.

Целями освоения дисциплины «Прекращение трудового договора» является формирование у студентов системного представления об институте «трудовой договор» в части, касающейся его прекращения, с тем, чтобы создать необходимые предпосылки для правильного понимания и применения его норм в процессе правоприменительной деятельности.

К числу основных задач курса относятся:

- ознакомление с понятийным аппаратом дисциплины, а также принципами прекращения трудового договора;
- рассмотрение подходов к классификации оснований прекращения трудового договора;

- рассмотрение общих оснований прекращения трудового договора;
- изучение оснований прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон трудовых отношений;
- изучение оснований прекращения трудового договора, по тем или иным причинам исключающим возможность продолжения трудовых отношений;
- рассмотрение оснований прекращения трудового договора, связанных с отказом работника от продолжения работы;
- изучение порядка рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора;
- рассмотрение правовых последствий незаконного увольнения работника;
- знакомство с судебной практикой по трудовым спорам, связанным с прекращением трудовых отношений;
- получение навыков составления соответствующих документов, сопровождающих процесс прекращения трудового договора.

Для успешного изучения дисциплины «Прекращение трудового договора» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способность понимать, использовать, порождать и грамотно излагать инновационные идеи на русском языке в рассуждениях, публикациях, общественных дискуссиях;
- способность к самоорганизации и самообразованию;
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;
- способность повышать уровень своей профессиональной компетентности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-6 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Знает	действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов
	Умеет	правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до окружающих
	Владеет	навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства
ПК-7 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	Знает	порядок действия нормативных правовых актов и их применения в своей профессиональной деятельности
	Умеет	правильно квалифицировать юридические факты
	Владеет	методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления; способен проводить анализ различных документов, давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности
ПК-15 способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	Знает	правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов, формальные и неформальные требования к разным видам документов
	Умеет	использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов
	Владеет	навыками подготовки юридических значимых документов; приемами оформления и систематизации профессиональной документации; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Прекращение трудового договора» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения:

- Деловая игра.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 час.)

Раздел I. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (6 час.)

Тема 1. Основания прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон (6 час.)

Понятие прекращения трудового договора. Принципы прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора. Взаимное волеизъявление сторон трудового договора как основание прекращения трудового договора. Порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ. Гарантии и компенсации. Отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от других оснований прекращения трудового договора.

Раздел II. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон трудовых правоотношений (6 час.)

Тема 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон трудового договора (1 час.)

Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

Тема 2. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника (1 час.)

Увольнение до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию. Оформление и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

Тема 3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя (1 час.)

Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Виды оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и порядок прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. Порядок применения.

Тема 4. Основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений (1 час.)

Общая характеристика оснований, исключающих по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений. Порядок прекращения трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений. Гарантии и компенсации работникам при прекращении трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений. Отличие данного основания от других оснований прекращения трудового договора.

Тема 5. Основания прекращения трудового договора, связанные с отказом работника от продолжения работы (2 час.)

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, связанных с отказом работника от продолжения работы. Порядок прекращения трудового договора по основаниям, связанным с отказом работника от продолжения работы. Гарантии и компенсации работникам при

прекращении трудового договора по основаниям, связанным с отказом работника от продолжения работы. Отличие данного основания от других оснований прекращения трудового договора.

Раздел III. Трудовые споры. Незаконное увольнение (6 час.)

Тема 1. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора (3 час.)

Подсудность и подведомственность трудовых споров. Сроки давности. Особенности рассмотрения трудовых споров. Участники процесса по делам о восстановлении на работе. Особенности вынесения решения по делам о восстановлении на работе. Особенности исполнения решений судов по делам о восстановлении на работе.

Тема 2. Правовые последствия незаконного увольнения (3 час.)

Понятие незаконного увольнения. Защита прав работников при незаконном увольнении. Виды и формы ответственности работодателей за незаконное увольнение. Оплата вынужденного прогула. Компенсация морального вреда, причиненного работнику при незаконном увольнении.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (36 час.)

Занятие 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Разграничение понятий: «расторжение», «прекращение», «увольнение» (5 час.)

1. Понятие прекращения трудового договора.
2. Принципы прекращения трудового договора.
3. Классификация оснований прекращения трудового договора.
4. Взаимное волеизъявление сторон трудового договора как основание прекращения трудового договора.

5. Порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ. Гарантии и компенсации.

6. Отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п.1 и ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ) (5 час.)

1. Взаимное волеизъявление сторон трудового договора как основание прекращения трудового договора.

2. Порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ. Гарантии и компенсации.

3. Отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 3. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 ТК РФ) (5 час.)

1. Общая характеристика оснований, исключающих по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений:

а) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);

б) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

в) нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ).

2. Порядок прекращения трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений.

3. Гарантии и компенсации работникам при прекращении трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений.

4. Отличие данного основания от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) (5 час.)

1. Увольнение до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.

2. Оформление и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

Занятие 5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) (4 час.)

1. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

2. Виды оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и порядок прекращения трудового договора:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул;

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению

работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если

указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

3. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

4. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников.

5. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. Порядок применения.

Занятие 6. Особенности расторжения трудового договора с определенными категориями работников (4 час.)

1. Особенности расторжения трудового договора с совместителями.

2. Особенности расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.

3. Особенности расторжения трудового договора с учащимися.

4. Особенности расторжения трудового договора с государственными служащими.

5. Особенности расторжения трудового договора с работниками религиозных организаций.

6. Особенности расторжения трудового договора с работниками, работающими у работодателей – физических лиц.

7. Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации.

Занятие 7. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора (4 час.)

1. Подсудность и подведомственность трудовых споров.

2. Сроки давности.

3. Особенности рассмотрения трудовых споров. Участники процесса по делам о восстановлении на работе.

4. Особенности вынесения решения по делам о восстановлении на работе.

5. Особенности исполнения решений судов по делам о восстановлении на работе.

Занятие 8. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу. Изменение судом формулировки причины увольнения (4 час.)

1. Понятие незаконного увольнения.

2. Защита прав работников при незаконном увольнении.

3. Виды и формы ответственности работодателей за незаконное увольнение.

4. Оплата вынужденного прогула.

5. Изменение судом формулировки причины увольнения.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Прекращение трудового договора» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика (описание) заданий для самостоятельной работы студентов и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Раздел I. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (6 час.)					
1.	Тема 1. Основания прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон	ПК-6 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов, регулирующих отношения по прекращению трудового договора по взаимному волеизъявлению	УО-2 (коллоквиум)	УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 1-2
			правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до участников трудовых отношений	ПР-1 (тест), ПР-11 (разноуровневые задачи)	ПР-11 (разноуровневые задачи)
	навыками практического				

			применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства, касающегося вопросов прекращения трудового договора		
Раздел II. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон трудовых правоотношений (6 час.)					
2.	Тема 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон трудового договора	ПК-7 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	порядок действия нормативных правовых актов, в том числе локальных актов работодателя и их применения в своей профессиональной деятельности при решении вопросов прекращения трудового договора	УО-2 (коллоквиум)	УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 3-44
	Тема 2. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника		правильно квалифицировать юридические факты, имеющие правовое значение для оформления процедуры увольнения		
	Тема 3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя		методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления (оформления прекращения трудового договора); способен проводить анализ различных документов, в том числе локальных нормативных актов; давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности в области регулирования трудовых отношений	ПР-1 (тест), ПР-11 (разноуровневые задачи)	ПР-11 (разноуровневые задачи)
	Тема 4. Основания прекращения трудового договора, исключая по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений				
	Тема 5. Основания прекращения трудового договора, связанные с отказом				

	работника от продолжения работы				
Раздел III. Трудовые споры. Незаконное увольнение (6 час.)					
3.	Тема 1. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора Тема 2. Правовые последствия незаконного увольнения	ПК-15 способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов (приказов, распоряжений работодателя и иных локальных нормативных актов), формальные и неформальные требования к разным видам документов	УО-2 (коллоквиум)	УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 45-53
			корректно использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов	ПР-1 (тест), ПР-11 (разноуровневые задачи)	ПР-11 (разноуровневые задачи)
			навыками подготовки юридических значимых документов, имеющих отношение к процедуре прекращения трудового договора; приемами оформления и систематизации профессиональной документации, необходимой для осуществления процедуры прекращения трудового договора; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов, касающихся трудовой деятельности работников		

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования

компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата по юридическим направлениям / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной ; Уральский государственный юридический университет. Москва: Юрайт, 2017. 313 с.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837076&theme=FEFU>

2. Трудовое право: учебник и практикум для академического бакалавриата по юридическим и экономическим направлениям / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин; Высшая школа экономики (национальный исследовательский университет). Москва: Юрайт, 2017. 287 с.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837080&theme=FEFU>

3. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева ; Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации. Москва : Юрайт, : [ИД Юрайт], 2017. 548 с.

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:837014&theme=FEFU>

4. Трудовое право России [Электронный ресурс] : учебник / С.В. Колобова. 2-е изд. - М: Юстицинформ, 2018. - 404 с.

<http://znanium.com/catalog/product/1014692>

5. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах [Электронный ресурс]/ Батусова Е.С. М.: Контракт, НИЦ ИНФРА-М, 2016. 132

с.<http://znanium.com/catalog/product/702957>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учебное пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. Москва: Проспект, 2015. 431 с.
<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:745089&theme=FEFU>
2. Трудовое право России [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с.
<http://znanium.com/catalog/product/898583>
3. Трудовые права работников [Электронный ресурс]: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 190 с.
<http://znanium.com/catalog/product/961350>
4. Трудовые права работников [Электронный ресурс]: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. М.: ИНФРА-М, 2017. 190 с.
<http://znanium.com/catalog/product/851548>
5. Трудовое право [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 312 с. <http://znanium.com/catalog/product/499267>
6. Административно-правовое регулирование внешней трудовой миграции в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Малышев Е.А., 2-е изд., стереотипное - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 67 с.
<http://znanium.com/catalog/product/550171>
7. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / С.А. Анохин [и др.]. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 110 с. <http://www.iprbookshop.ru/34596.html>
8. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт»/ Алексеев С.В. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 647 с. <http://www.iprbookshop.ru/66298.html>

9. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников [Электронный ресурс]: научно-практическое пособие / Т.Ю. Коршунова [и др.]. М.: Юриспруденция, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. 400 с.
<http://www.iprbookshop.ru/48785.html>

Нормативно-правовые материалы

1. Конституция Российской Федерации: принята Всенародным голосованием 12.12.1993 г. // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. (с посл. изм. и доп. от 03.07.2016 г.) // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ // Российская газета. 2001. N 256 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_176147/

5. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // СЗ РФ. 1996. N 25. ст. 2954 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). Федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. №32. Ст. 3301 // Справочно-правовая система Консультант Плюс

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

7. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 // СЗ РФ. 1996. № 17 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

8. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. N 16. ст. 551 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1786/

9. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 48 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/

10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. N 31. ст. 3803 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/

12. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 02.12.2013) // СЗ РФ. 2000. N 26. ст. 2729 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/

13. Об объединениях работодателей. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ // СЗ РФ. 2002. N 48. ст. 4741 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/

14. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. N 31. ст. 3215 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

15. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/

16. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 // СЗ РФ. 2000. N 10. ст. 1131 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_26364/

17. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 // СЗ РФ. 2000. N 13. ст. 1373 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_26528/

18. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 N 789 // СЗ РФ. N 43. 2000. ст. 4247 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28927/

19. О трудовых книжках. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 // СЗ РФ. 2003. N 16. ст. 1539 // Справочно-правовая система Консультант Плюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41888/

20. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 // СЗ РФ.

2004. N 28. ст. 2901 // Справочно-правовая система Консультант Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/

21. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.
Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 // СЗ РФ. 2007. N 53.
ст. 6618 // Справочно-правовая система Консультант Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73789/

22. О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы,
регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей
работы. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 // СЗ РФ.
2012. № 38. Ст. 5103 // Справочно-правовая система Консультант Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_135053/

23. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса
Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от
17.03.2004 N 2 // Российская газета. 2006. № 297 // Справочно-правовая
система Консультант Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

24. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц
с семейными обязанностями и несовершеннолетних. Постановление Пленума
Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 // Российская газета. 2014. № 27 //
Справочно-правовая система Консультант Плюс
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Информационно-библиотечная база данных ДВФУ предоставляет
возможность неограниченного доступа к следующим электронным ресурсам:

1. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>;
2. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://elibrary.ru/defaultx.asp>;

3. Электронно-библиотечная система znanium.com НИЦ "ИНФРА-М"
<http://znanium.com/>;

4. Электронно-библиотечная система IPRbooks
<http://www.iprbookshop.ru/>;

5. Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"
<http://www.biblio-online.ru/home;jsessionid=31138d119c6575d963c72d3e0c93?0>

6. Президентская библиотека имени Бориса Николаевича Ельцина
<http://www.prlib.ru/Pages/about.aspx>;

7. Сайт Верховного суда Российской Федерации: www.vsrfl.ru;

8. Сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации:
www.genproc.gov.ru

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Место расположения компьютерной техники, на котором установлено программное обеспечение, количество рабочих мест	Перечень программного обеспечения
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 20 (D), учебные аудитории для проведения практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, «Для практических занятий» - D574, 25 рабочих мест	Microsoft Office - лицензия Standard Enrollment № 62820593. Дата окончания 2020-06-30. Родительская программа Campus 3 49231495. Торговый посредник: JSC "Softline Trade" Номер заказа торгового посредника: Tr000270647-18 ESET NOD32 Secure Enterprise Контракт №ЭА-091-18 от 24.04.2018
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10, корпус А - уровень 10, помещение для самостоятельной работы – каб. А1042, Читальный зал гуманитарных наук с открытым доступом Научной библиотеки	ЭУ0198072_ЭА-667-17_08.02.2018_Арт-Лайн Технолоджи_ПО ADOBE, ЭУ0201024_ЭА-091-18_24.04.2018_Софтлайн Проекты_ПО ESET NOD32, ЭУ0205486_ЭА-261-18_02.08.2018_СофтЛайн Трейд_ПО Microsoft
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10, корпус А - уровень 10, помещение для самостоятельной работы – каб. А1042, Читальный зал периодических изданий с открытым доступом Научной библиотеки	

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

По дисциплине «Прекращение трудового договора» учебным планом для студентов очной формы предусмотрены лекции и практические занятия, а также самостоятельная работа по курсу.

При изучении курса «Прекращение трудового договора» необходимо прорабатывать темы в той последовательности, в которой они даны в программе, обращаясь к основной и дополнительной литературе.

Особо значимой для профессиональной подготовки студентов как очной, так и заочной форм обучения является *самостоятельная работа*. В нее входит: подготовка к практическим занятиям, решение практических (ситуационных) задач, подготовка к зачету.

Практические занятия проводятся с группой и строятся в виде собеседования преподавателя с обучающимися по каждому вопросу плана. При изучении курса необходимо прорабатывать темы в той последовательности, в которой они даны в программе и планах практических занятий. Проработку каждого из вопросов целесообразно начинать со знакомства с содержанием соответствующего раздела программы курса и обращения к обозначенным в списке литературы источникам.

Методы проверки знаний студентов:

1. Коллоквиум (УО-2) – средство контроля усвоения учебного материала организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

2. Тестирование (ПР-1), которое позволяет проверить наличие у студентов сформировавшегося понятийного аппарата. Поскольку при тестировании от студента требуется выбрать правильный ответ из нескольких вариантов, преимуществом этого метода является также простота оценки результатов. Решение заданий в форме тестов представляет собой определенный тренинг, который способствует активизации мышления и

закрепления в памяти студентов юридических понятий и терминов и другой информации.

3. Решение практических (ситуационных) задач (ПР-11), которое показывает степень формирования у студентов практических навыков. Решение задач является традиционным и важнейшим методом проведения практических занятий, поэтому следует более детально остановиться на рассмотрении основных подходов к решению задач.

В процессе решения задач осваиваются алгоритмы юридического мышления, без овладения которыми невозможно успешное решение практических проблем. Эти алгоритмы включают в себя:

- 1) изучение конкретной ситуации (отношения), требующей правового обоснования или решения;
- 2) правовая оценка или квалификация этой ситуации (отношения);
- 3) поиск соответствующих нормативных актов и судебной практики;
- 4) толкование правовых норм, подлежащих применению;
- 5) принятие решения, разрешающего конкретную заданную ситуацию;
- 6) обоснование принятого решения, его формулирование в письменном виде;
- 7) проецирование решения на реальную действительность, прогнозирование процесса его исполнения, достижения тех целей, ради которых оно принималось.

Условия задач включают все фактические обстоятельства, необходимые для вынесения определенного решения по спорному вопросу, сформулированному в тексте задачи. Решение задачи необходимо записывать в тетрадь, предназначенную для внесения подобного рода записей. При решении задачи ее условие переписывать не нужно; достаточно указать номер задачи, а затем сформулировать свои ответы на поставленные в задаче вопросы.

В ответе на поставленный в задаче вопрос (вопросы) необходимо дать обоснованную оценку предложенной ситуации с точки зрения действующего

законодательства. При решении задач недопустимо ограничиваться однозначным ответом «да» или «нет».

Формой итогового контроля знаний студентов выступает *зачет* (4 семестр).

К зачету по дисциплине «Прекращение трудового договора» необходимо начинать готовиться с первого практического занятия (семинара), а также в ходе самостоятельной подготовки. В подготовку входит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса.

Во время подготовки к зачету студенту необходимо систематизировать всю совокупность знаний, полученных как по курсу «Прекращение трудового договора», так и по другим смежным дисциплинам (трудовое право, гражданское право, административное право, уголовное право и пр.).

О степени готовности студента к зачету свидетельствует свободное владение терминологией дисциплины «Прекращение трудового договора», знание российских специалистов в области трудовых правоотношений и их основных трудов, умение ориентироваться в основных дискуссионных вопросах дисциплины.

Зачет проводится в форме устного опроса – собеседования (УО-1).

Собеседование (УО-1) – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Устный опрос (собеседование) включает в себя не менее два вопроса с предварительной подготовкой студента (не более 30 минут). Также в ходе проверки практических навыков освоения дисциплины «Прекращение

трудового договора» студентам необходимо решить практическую задачу (на ее решение отводится до 40 минут).

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование оборудованных помещений для проведения учебных занятий по дисциплине и помещений для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 20 (D), учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, «Для лекционных занятий» - D 212(D348)	Экран проекционный ScreenLineTrimWhiteIce, 50 см. размер рабочей области 236x147 см; Мультимедийный проектор, Mitsubishi EW330U, 3000 ANSI Lumen, 1280x800; Акустическая система Extron SI 3CT LP (пара); Документ-камера Avervision CP355AF;
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 20 (D), учебные аудитории для проведения практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, «Для практических занятий» - D333, D334, D336, D340, D343, D427, D434, D435, D438, D442, D443, D446, D581, D589	Усилитель мощности Extron XPA 2001-100v; Микрофонная радиосистема Sennheiser EW 122 G3; Цифровой аудиопроцессор, Extron DMP 44 LC; Расширение для контроллера управления Extron IPL T CR48; Сетевой контроллер управления Extron IPL T S4; Матричный коммутатор DVI 4x4. Extron DXP 44 DVI PRO; Усилитель-распределитель DVI сигнала, Extron DVI DA2; ЖК-панель 47М, Full HD, LG M4716CCBA
690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10. Корпус 20 (D), учебные аудитории для проведения практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, «Для практических занятий» - D574	Экран проекционный ScreenLine Trim White Ice, 50 см. размер рабочей области 236x147 см; Мультимедийный проектор, Mitsubishi EW330U, 3000 ANSI Lumen, 1280x800; ЖК-панель 47М, Full HD, LG M4716CCBA; моноблок Lenovo C360G-i34164G500UDK, RAM 4G, HDD 500G, DVDRW, OS FreeDOS, 19.5 LED – 25 автоматизированных рабочих мест, программных средств MS Office 7.0, сетевого оборудования, с подключением в Интернет
690922, г. Владивосток, остров Русский,	Моноблок Lenovo C360G-i34164G500UDK

<p>полуостров Саперный, поселок Аякс, 10, корпус А - уровень 10, помещение для самостоятельной работы – каб. А1042, Читальный зал гуманитарных наук с открытым доступом Научной библиотеки</p>	<p>– 115 шт. Интегрированный сенсорный дисплей Polymedia FlipBox Копир-принтер-цветной сканер в e-mail с 4 лотками Xerox WorkCentre 5330 (WC5330C Полноцветный копир-принтер-сканер Xerox WorkCentre 7530 (WC7530CPS Оборудование для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Дисплей Брайля Focus-40 Blue – 3 шт. Дисплей Брайля Focus-80 Blue Рабочая станция Lenovo ThinkCentre E73z – 3 шт. Видео увеличитель ONYX Swing-Arm PC edition Маркер-диктофон Touch Memo цифровой Устройство портативное для чтения плоскочечатных текстов PEarl Сканирующая и читающая машина для незрячих и слабовидящих пользователей SARA Принтер Брайля Emprint SpotDot - 2 шт. Принтер Брайля Everest - D V4 Видео увеличитель ONYX Swing-Arm PC edition Видео увеличитель Topaz 24” XL стационарный электронный Обучающая система для детей тактильно-речевая, либо для людей с ограниченными возможностями здоровья Увеличитель ручной видео RUBY портативный – 2шт. Экран Samsung S23C200B Маркер-диктофон Touch Memo цифровой</p>
<p>690922, г. Владивосток, остров Русский, полуостров Саперный, поселок Аякс, 10, корпус А - уровень 10, помещение для самостоятельной работы – каб. А1042, Читальный зал периодических изданий с открытым доступом Научной библиотеки</p>	<p>Моноблок Lenovo C360G-i34164G500UDK – 5 шт. Копир-принтер-цветной сканер в e-mail с 4 лотками Xerox WorkCentre 5330 (WC5330C</p>

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ЮРИДИЧЕСКАЯ ШКОЛА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Прекращение трудового договора»
Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Форма подготовки очная

**Владивосток
2018**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	В течение семестра	Подготовка к практическим занятиям	18 ч.	УО-2 (коллоквиум)
2.	В течение семестра	Решение практических (ситуационных) задач	18 ч.	ПР-11 (разноуровневые задачи)
3.	В течение семестра	Подготовка к зачету	18 ч.	Зачет в виде УО-1 (собеседование)

Методические рекомендации при подготовке к практическим занятиям

В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо ознакомиться с темой практического занятия, изучить соответствующие нормативные акты, судебную практику и прочесть на выбор несколько источников из рекомендуемой и дополнительной литературы по курсу «Прекращение трудового договора».

Выступление студентов на практических занятиях представляет собеседования преподавателя с обучающимися (УО-2 – коллоквиум) с использованием рукописного конспекта, плана доклада, схем и т.д. В процессе доклада студент должен изложить основные положения рассматриваемого вопроса, обратить внимание на его дискуссионные аспекты, быть готовым ответить на дополнительные вопросы преподавателя и аудитории. Не рассматривается в качестве доклада и не может быть оценено неотрывное чтение заранее подготовленного конспекта. Необходимо обработать изученный материал и выделить важное. Последнее и должно лечь в основу конспекта. Для удобства изложения студент может составлять графики, таблицы и т.д.

Время выступления студента определяется преподавателем, но не может быть больше 15 минут.

Примерные темы для обсуждения на коллоквиуме и критерии оценки устного ответа по курсу «Прекращение трудового договора» приведены в Приложении 2.

Методические рекомендации по решению задач

Для правильного решения задач по конкретной теме студент должен предварительно изучить действующее трудовое законодательство, иной нормативно-правовой материал по теме, относящийся как к трудовому праву, так и к другим отраслям права, соответствующие постановления Пленумов Верховного Суда РФ, лекционный и учебный материалы, монографическую литературу и комментарии. Решение задач на практическом занятии состоит в изложении студентом обстоятельств дела, основного вопроса задачи, вопросов, от которых зависит решение, ответов на них. Решение должно быть развернутым, последовательным, аргументированным, подкрепленным ссылками на фактические обстоятельства дела, нормы трудового права, иной нормативный материал, разъяснения Пленумов Верховного Суда РФ. Ответ на вопрос задачи предполагает доказывание студентом избранного им решения.

При решении задачи необходимо уяснить содержание задачи и все обстоятельства дела, а также внимательно проанализировать доводы конфликта и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства.

Если в задаче уже приведено решение суда или иного органа, требуется оценить его обоснованность и законность.

Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Решение задачи должно содержать:

- краткое изложение обстоятельств дела;
- юридическая оценка юридического дела;
- ссылки на конкретные нормы соответствующего закона или иного правового акта по рассматриваемому делу;

- выводы и их обоснование по постановленному в задаче вопросу.

Решение практических (ситуационных) задач оформляется в письменном виде и сдается на проверку преподавателю.

Примерный перечень практических (ситуационных) задач:

Задача 1.

Иванов, работник базы отдыха железной дороги, не согласился продолжать трудовые отношения. Свой отказ он мотивировал тем, что база отдыха была передана органу местного самоуправления, в связи с чем он лишается льгот, предусмотренных железнодорожникам.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 2.

Менеджер по продажам Симонов подал заявление об увольнении по собственному желанию 20 сентября, в котором он просил уволить его 22 сентября. Администрация на основании ст. 80 ТК РФ издала распоряжение об увольнении Симонова 4 октября. Однако Симонов 4 октября отказался получить трудовую книжку и продолжал работать, мотивируя это тем, что он не просил уволить его 4 октября.

Дайте анализ ситуации.

Задача 3.

Бухгалтер Макеева 18 августа 2012 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2012 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2012 г. был издан приказ о ее увольнении с 20 августа 2012 г. по собственному желанию. Макеева обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Критерии оценки практических (ситуационных) задач приведены в Приложении 2.

Методические рекомендации для подготовки к зачету

К зачету по дисциплине «Прекращение трудового договора» необходимо начинать готовиться с первого практического занятия (семинара), а также в ходе самостоятельной подготовки. В подготовку к зачету входит повторение пройденного материала. Для упрощения процесса подготовки рекомендуем подготовить и записать ответы на вопросы, а также отметить наиболее трудные, которые вызывают сложности при подготовке. Также целесообразно делать к каждой теме словарь основных терминов (понятий) курса.

Во время подготовки к зачету студенту необходимо систематизировать всю совокупность знаний, полученных как по курсу «Прекращение трудового договора», так и по другим смежным дисциплинам (трудовое право, гражданское право, административное право, уголовное право и пр.).

О степени готовности студента к зачету свидетельствует свободное владение терминологией курса «Прекращение трудового договора», знание известных российских специалистов в области трудового права и их основных трудов, умение ориентироваться в основных дискуссионных вопросах дисциплины «Прекращение трудового договора».

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Прекращение трудового договора», а также критерии оценки устного ответа на зачете приведены в Приложении 2.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ЮРИДИЧЕСКАЯ ШКОЛА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Прекращение трудового договора»
Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-6 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Знает	действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов
	Умеет	правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до окружающих
	Владеет	навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства
ПК-7 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	Знает	порядок действия нормативных правовых актов и их применения в своей профессиональной деятельности
	Умеет	правильно квалифицировать юридические факты
	Владеет	методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления; способен проводить анализ различных документов, давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности
ПК-15 способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	Знает	правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов, формальные и неформальные требования к разным видам документов
	Умеет	использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов
	Владеет	навыками подготовки юридических значимых документов; приемами оформления и систематизации профессиональной документации; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Раздел I. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (6 час.)					
1.	Тема 1. Основания прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон	ПК-6 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	Знает: действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов, регулирующих отношения по прекращению трудового договора	УО-2 (коллоквиум)	УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 1-2

			по взаимному волеизъявлению		
			Умеет: правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до участников трудовых отношений	ПР-1 (тест), ПР-11 (разноуровневые задачи)	ПР-11 (разноуровневые задачи)
			Владеет: навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства, касающегося вопросов прекращения трудового договора		

Раздел II. Прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон трудовых правоотношений (6 час.)

2.	Тема 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон трудового договора	ПК-7 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	Знает: порядок действия нормативных правовых актов, в том числе локальных актов работодателя и их применения в своей профессиональной деятельности при решении вопросов прекращения трудового договора	УО-2 (коллоквиум)	УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 3-44
	Тема 2. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника		Умеет: правильно квалифицировать юридические факты, имеющие правовое значение для оформления процедуры увольнения		
	Тема 3. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя		Владеет: методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления (оформления	ПР-11 (разноуровневые задачи)	
	Тема 4. Основания				

	<p>прекращения трудового договора, исключая по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений</p> <p>Тема 5. Основания прекращения трудового договора, связанные с отказом работника от продолжения работы</p>		<p>прекращения трудового договора); способен проводить анализ различных документов, в том числе локальных нормативных актов; давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности в области регулирования трудовых отношений</p>		
--	--	--	--	--	--

Раздел III. Трудовые споры. Незаконное увольнение (6 час.)

3.	<p>Тема 1. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора</p> <p>Тема 2. Правовые последствия незаконного увольнения</p>	<p>ПК-15 способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации</p>	<p>Знает: правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов (приказов, распоряжений работодателя и иных локальных нормативных актов), формальные и неформальные требования к разным видам документов</p>	<p>УО-2 (коллоквиум)</p>	<p>УО-1 (собеседование), Вопросы к зачету: № 45-53</p>
			<p>Умеет: корректно использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов</p>	<p>ПР-1 (тест), ПР-11 (разноуровневые задачи)</p>	<p>ПР-11 (разноуровневые задачи)</p>
			<p>Владеет: навыками подготовки юридических значимых документов, имеющих отношение к процедуре прекращения трудового договора; приемами оформления и</p>		

			<p>систематизации профессиональной документации, необходимой для осуществления процедуры прекращения трудового договора; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов, касающихся трудовой деятельности работников</p>		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
ПК-6 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	знает (пороговый уровень)	действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов, регулирующих отношения по прекращению трудового договора по взаимному волеизъявлению	Знание действующего законодательства, основных принципов действия нормативных и правовых актов, регулирующих отношения по прекращению трудового договора по взаимному волеизъявлению	Способность охарактеризовать действующее законодательство, основные принципы действия нормативных и правовых актов, регулирующих отношения по прекращению трудового договора по взаимному волеизъявлению
	умеет (продвинутой)	правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до участников	Умение нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до участников трудовых	Способность правильно толковать нормативные правовые акты, применять их в своей профессиональной деятельности и доводить их требования до

		трудовых отношений	отношений	участников трудовых отношений
	владеет (высокий)	навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства, касающегося вопросов прекращения трудового договора	Владение навыками практического применения норм права, методикой правильной разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства, касающегося вопросов прекращения трудового договора	Способность на практике применить навыки разъяснительной деятельности по вопросам действующего законодательства, касающегося вопросов прекращения трудового договора
ПК-7 способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	знает (пороговый уровень)	порядок действия нормативных правовых актов, в том числе локальных актов работодателя и их применения в своей профессиональной деятельности при решении вопросов прекращения трудового договора	Знание порядка действия нормативных правовых актов, в том числе локальных актов работодателя и их применения в своей профессиональной деятельности при решении вопросов прекращения трудового договора	Способность охарактеризовать порядок действия нормативных правовых актов, в том числе локальных актов работодателя и их применения в своей профессиональной деятельности при решении вопросов прекращения трудового договора

	умеет (продвинутой)	правильно квалифицировать юридические факты, имеющие правовое значение для оформления процедуры увольнения	Умение правильно квалифицировать юридические факты, имеющие правовое значение для оформления процедуры увольнения	Способность правильно квалифицировать юридические факты, имеющие правовое значение для оформления процедуры увольнения
	владеет (высокий)	методами квалификации юридических фактов и их процессуального оформления (оформления прекращения трудового договора); способен проводить анализ различных документов, в том числе локальных нормативных актов; давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности в области регулирования трудовых отношений	Владение навыками и квалификации юридических фактов и их процессуального оформления (оформления прекращения трудового договора); способен проводить анализ различных документов, в том числе локальных нормативных актов; давать квалифицированные юридические заключения, устные и письменные консультации при осуществлении правоприменительной деятельности в области регулирования трудовых отношений	Способность квалифицировать юридические факты; Способность проводить анализ различных документов документов, в том числе локальных нормативных актов; Способность давать квалифицированные юридические заключения
ПК-15 способностью правильно и полно отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации	знает (пороговый уровень)	правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов (приказов, распоряжений работодателя и иных локальных нормативных актов), формальные и неформальные требования к разным видам	Знание правил, средств и приемов разработки, оформления и систематизации юридических документов (приказов, распоряжений работодателя и иных локальных нормативных актов), формальные и неформальные требования к	Способность перечислить правила, средства и приемы разработки, оформления и систематизации юридических документов (приказов, распоряжений работодателя и иных локальных нормативных актов),

		документов	разным видам документов	формальные и неформальные требования к разным видам документов
	умеет (продвинутой)	корректно использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов	Умение корректно использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов	Способность корректно использовать юридическую и иную терминологию при составлении юридических и иных документов
	владеет (высокий)	навыками подготовки юридических значимых документов, имеющих отношение к процедуре прекращения трудового договора; приемами оформления и систематизации профессиональной документации, необходимой для осуществления процедуры прекращения трудового договора; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов, касающихся трудовой деятельности работников	Владение навыками подготовки юридически значимых документов, имеющих отношение к процедуре прекращения трудового договора; приемами оформления и систематизации профессиональной документации, необходимой для осуществления процедуры прекращения трудового договора; спецификой оформления официальных и неофициальных материалов, касающихся трудовой деятельности работников	Способность подготовить юридически значимые документы, имеющие отношение к процедуре прекращения трудового договора; Способность оформить и систематизировать профессиональную документацию; Способность оформить официальные и неофициальные материалы, имеющие отношение к трудовой деятельности работников.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Прекращение трудового договора» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Прекращение трудового договора» проводится в форме контрольных мероприятий (коллоквиум, тестирование, решение ситуационных задач) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Методы проверки знаний студентов:

1. Коллоквиум (УО-2) – средство контроля усвоения учебного материала организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

2. Тестирование (ПР-1), которое позволяет проверить наличие у студентов сформировавшегося понятийного аппарата. Поскольку при тестировании от студента требуется выбрать правильный ответ из нескольких вариантов, преимуществом этого метода является также простота оценки результатов. Решение заданий в форме тестов представляет собой определенный тренинг, который способствует активизации мышления и закрепления в памяти студентов юридических понятий и терминов и другой информации.

3. Решение ситуационных задач (ПР-11), которое показывает степень формирования у студентов практических навыков.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Прекращение трудового договора» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета.

Зачет проводится в форме устного опроса – собеседования (УО-1)

Собеседование (УО-1) – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Устный опрос (собеседование) включает в себя не менее два вопроса с предварительной подготовкой студента (не более 30 минут). Также в ходе проверки практических навыков освоения дисциплины «Прекращение трудового договора» студентам необходимо решить практическую задачу (на ее решение отводится до 40 минут).

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

№ п/п	Код и наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	УО-1 (собеседование)	Специальная беседа преподавателя на темы курса, которые выведены в качестве к зачету	Примерный перечень вопросов к зачету
2.	ПР-11 (разноуровневые задачи)	Показывает степень формирования у студентов практических навыков	Примерный комплект разноуровневых задач

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Основания прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон.
2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
3. Основания прекращения трудового договора по инициативе одной из сторон трудовых отношений.
4. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.
5. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
6. Ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников.
7. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
8. Смена собственника имущества организации.
9. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.
10. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.
11. Прогул.
12. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
13. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
14. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.
15. Нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

16. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

17. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

18. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

19. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

20. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

21. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

22. Прекращение по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

23. Специальные основания прекращения трудового договора, установленные Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

24. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

25. Основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений.

26. Истечение срока трудового договора.

27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

28. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

29. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

30. Неизбрание на должность.

31. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

32. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.

33. Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

34. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

35. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных обязательных правил при заключении трудового договора.

36. Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

37. Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

38. Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

39. Нарушение запрета на заключение трудового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами.

40. Основания прекращения трудового договора, связанные с отказом работника от продолжения работы.

41. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

42. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

43. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

44. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

45. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора.

46. Подведомственность и подсудность трудовых споров, в связи с расторжением трудового договора.

47. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров в связи с восстановлением на работе.

48. Правовые последствия незаконного увольнения.

49. Исполнение решений суда о восстановлении на работе.

50. Оплата вынужденного прогула.

51. Возмещение морального вреда.

52. Изменение формулировки причин увольнения.

53. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение.

Критерии выставления оценки устного ответа студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
---	--	---

61 балл и более	«зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
60 баллов и менее	«не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Примерный перечень практических задач для зачета

Задача 1.

Приказом об организации бухгалтер Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнение он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен по п. 1 ст. 77 ТК РФ. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации. Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Воспитательница детского сада Садырина подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. По истечении 10 дней Садырина

обратилась к заведующей детским садом с просьбой вернуть ей заявление, так как она раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в этой просьбе, ссылаясь на то, что она уволена в соответствии с заявлением.

Законны ли действия заведующей детским садом?

Критерии оценки решения практической задачи

Зачтено выставляется, если студент выразил своё мнение по сформулированной задаче, аргументировал ее, точно определив ее содержание и составляющие. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы задачи, нет.

Не зачтено выставляется если решение задачи представляет собой незаконченный анализ основной проблемы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы задачи.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

№ п/п	Код и наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	УО-2 (коллоквиум)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Примерные вопросы по темам дисциплины
2.	ПР-1 (тест)	Стандартизированная проверка важных моментов курса, автоматически определяющая верность или неверность ответа	Примерный вариант тестовых заданий
3.	ПР-11 (разноуровневые задачи)	Показывает степень формирования у студентов практических навыков	Примерный комплект разноуровневых задач

Примерные вопросы для коллоквиума

Занятие 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Разграничение понятий: «расторжение», «прекращение», «увольнение»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие прекращения трудового договора.
2. Принципы прекращения трудового договора.
3. Классификация оснований прекращения трудового договора.
4. Взаимное волеизъявление сторон трудового договора как основание прекращения трудового договора.
5. Порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ. Гарантии и компенсации.
6. Отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п.1 и ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ)

Вопросы для обсуждения:

1. Взаимное волеизъявление сторон трудового договора как основание прекращения трудового договора.
2. Порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ. Гарантии и компенсации.
3. Отличие увольнения по соглашению сторон трудового договора от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 3. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ)

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика оснований, исключающих по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений:

- а) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- б) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- в) нарушение установленных правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ).

2. Порядок прекращения трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений.

3. Гарантии и компенсации работникам при прекращении трудового договора по основаниям, исключающим по тем или иным причинам возможность продолжения трудовых отношений.

4. Отличие данного основания от других оснований прекращения трудового договора.

Занятие 4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК РФ)

Вопросы для обсуждения:

- 1. Увольнение до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию.
- 2. Оформление и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника.

Занятие 5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)

Вопросы для обсуждения:

- 1. Классификация оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
- 2. Виды оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя и порядок прекращения трудового договора:

- 1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание:
 - а) прогул;
 - б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

3. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

4. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников.

5. Увольнение как мера дисциплинарного воздействия при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. Порядок применения.

Занятие 6. Особенности расторжения трудового договора с определенными категориями работников

Вопросы для обсуждения:

1. Особенности расторжения трудового договора с совместителями.

2. Особенности расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками.

3. Особенности расторжения трудового договора с учащимися.

4. Особенности расторжения трудового договора с государственными служащими.

5. Особенности расторжения трудового договора с работниками религиозных организаций.

6. Особенности расторжения трудового договора с работниками, работающими у работодателей – физических лиц.

7. Особенности расторжения трудового договора с руководителями организаций.

Занятие 7. Порядок рассмотрения трудовых споров в связи с расторжением трудового договора

Вопросы для обсуждения:

1. Подсудность и подведомственность трудовых споров.

2. Сроки давности.

3. Особенности рассмотрения трудовых споров. Участники процесса по делам о восстановлении на работе.

4. Особенности вынесения решения по делам о восстановлении на работе.

5. Особенности исполнения решений судов по делам о восстановлении на работе.

Занятие 8. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода на другую работу.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие незаконного увольнения.
2. Защита прав работников при незаконном увольнении.
3. Виды и формы ответственности работодателей за незаконное увольнение.
4. Оплата вынужденного прогула.
5. Изменение судом формулировки причины увольнения.

Критерии оценки устного ответа на коллоквиуме

100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области.

85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение

монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Примерный вариант тестовых заданий

1. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу:

1) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до шести месяцев;

2) в случае приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) в связи с истечением срока трудового договора;

4) в связи с ликвидацией организации;

5) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

6) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

7) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

8) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность;

9) при расторжении трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

10) при прекращении трудового договора в связи с отменой решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

11) в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины;

12) в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

1) по инициативе работника;

2) по инициативе работодателя;

3) по обоюдному волеизъявлению сторон;

4) только в случае, если это срочный трудовой договор.

3. О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за определенное количество дней при увольнении в случае:

- 1) истечения срока трудового договора;
- 2) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 3) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 4) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 5) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения срока испытания;
- 7) неизбрания на должность;
- 8) восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда; работника, ранее выполнявшего эту работу,
- 9) ликвидации организации;
- 10) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

4. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 19 декабря. 2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении. С какого числа трудовые отношения с работником прекращаются:

- 1) с 3 января, поскольку истекает последний день предупреждения; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница), так как это последний рабочий день;

2) с 30 января; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница) поскольку это последний рабочий день - 30, 31 января - суббота и воскресенье, с 1 по 5 января – новогодние каникулы;

3) работник увольняется с 10 января, поскольку 9 января является первым рабочим днём после окончания нерабочих праздничных дней в январе (с 1 по 7 января).

5. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

- 1) неизбрание на должность;
- 2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 3) ликвидация организации;
- 4) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 6) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 7) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 8) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности;
- 9) смерть работника;
- 10) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

6. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:

- 1) неизбрание на должность;
- 2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 3) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- 4) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 5) истечение срока трудового договора;
- 6) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 7) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- 8) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

7. Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ правил заключения трудового договора являются:

- 1) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- 2) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

6) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

8. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

- 1) в последний день работы;
- 2) в течение трёх рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- 3) срок не определен.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

- 1) в день обращения за трудовой книжкой;
- 2) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- 3) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Критерии оценки тестирования

Вес каждого тестового задания составляет 1 балл. Полученные баллы суммируются. В случае, если в тестовом задании несколько правильно ответов, то оно оценивается как решенное правильно, только при условии,

что определены все правильные ответы. Таким образом, студент может набрать от 0 до 20 баллов по каждому разделу.

Примерный комплект ситуационных задач

Задача 1.

Инженер Галкин был уволен по сокращению штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). При рассмотрении иска Галкина в суде было установлено, что из двух кандидатов на увольнение предпочтение было отдано технику отдела Самойловой, которая имеет более длительный стаж работы в организации и имеет 3-х несовершеннолетних детей.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2.

Военнослужащая Ковалева была уволена со службы в связи с проведением организационных мероприятий по сокращению штатов. Ковалева имела на содержании 2-х иждивенцев. Ковалева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Применяется ли ст.179 ТК РФ к военнослужащей?

Задача 3.

Иванов был уволен по сокращению штата без соблюдения 2-х месячного срока предупреждения. Письменного согласия на такое увольнение он не давал. Иванов обратился в суд с иском о выплате дополнительной компенсации в размере 2-х месячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4.

В организации функционирует 3 профорганизации. Работник организации состоит членом всех 3-х профорганизаций.

Должна ли администрация учитывать мнение всех профорганизаций при увольнении работника по сокращению штата?

Критерии оценки решения практической задачи

100-86 баллов выставляется, если студент выразил своё мнение по сформулированной задаче, аргументировал ее, точно определив ее содержание и составляющие. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы задачи, нет.

85-76 баллов – решение студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы задачи. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы задачи, нет.

75-61 балл – проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих задачи. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы задачи.

60-50 баллов – если решение задачи представляет собой незаконченный анализ основной проблемы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы задачи.