**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ИНСТИТУТ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

1930

C=RU, S=Ставропольский край, L=г. Ставрополь, T=проректор по учебной работе, OU=ректорат, O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ""", СНИЛС=15230589951, ИНН=263411176761, E=s.a.maksimovich@stgau.ru, G=Светлана Александровна, SN=Максимович, CN=Максимович Светлана Александровна

Утверждаю
Проректор по среднему профессиональному образованию
_____ Ряховская О.С.
«14» апреля 2026 г.

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

# «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

**Уровень профессионального образования**
Среднее профессиональное образование

**Образовательная программа**
подготовки специалистов среднего звена

**Специальность**
40.02.04 Юриспруденция

На базе среднего общего образования

**Квалификация выпускника**
Юрист

**Одобрено на заседании педагогического совета: протокол №5 от «14» апреля 2026 г.**

Согласовано с профильным предприятием:
Адвокатский кабинет
Адвокат, к.ю.н. И.В. Щетинина

АДВОКАТСКАЯ ПАЛАТА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
АДВОКАТ
Щетинина
Инна Викторовна
№ в реестре 26/3448
АДВОКАТСКИЙ КАБИНЕТ

М.П.

И.В. Щетинина

**2026**

# РАЗДЕЛ 1. КАДРОВЫЙ ФУНДАМЕНТ: ЛНА, ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ И ЭКДО

## ТЕМА 1.1. ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, 152-ФЗ И ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

**Тема занятия:** разработка проектов локальных нормативных актов (ЛНА): «Правила внутреннего трудового распорядка» (ПВТР) и «Положение о премировании»

**Цель занятия:** научиться разрабатывать проекты локальных нормативных актов в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, с учетом позиции судов и контролирующих органов, а также выявлять типичные ошибки, приводящие к признанию ЛНА недействительными или к судебным спорам.

**Нормативно-правовая база (используется во всех заданиях):**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 8, 22, 135, 189, 190, 22.1–22.3).
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ст. 5, 6, 9).
3. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (ст. 5, 6, 9).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 43, 44 – о премиях).
5. Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 (требования к содержанию согласия на обработку ПДн).

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)**

**Цель: изучить структуру полного ЛНА и понять, как правильно прописывать условия премирования, чтобы избежать рисков.**

**Положение о премировании (сокращенный вариант для малого бизнеса)**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО «Вектор»
_____ /Иванов И.И./
«__» _____ 202 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок премирования работников ООО «Вектор».

1.2. Премия является выплатой стимулирующего характера и не является обязательной частью заработной платы. Работодатель имеет право, но не обязан выплачивать премию.

**2. Условия и показатели премирования**

2.1. Премия выплачивается по результатам работы за месяц при одновременном выполнении следующих показателей:

*Методическая подсказка для студента:*

*Количество показателей должно быть 3–5.*

*Их нельзя писать абстрактно («хорошая работа»).*

*Нужен количественный эквивалент и срок.*

а) Выполнение плана продаж в размере не менее 100% к 25-му числу месяца, следующего за отчетным;

б) Отсутствие дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров) в отчетном периоде;

в) Своевременное и полное оформление первичной документации (без замечаний бухгалтерии).

**3. Основания для снижения размера премии или ее невыплаты**

3.1. Работодатель вправе снизить размер премии на 50–100% или не выплачивать ее полностью при наличии следующих фактов в отчетном периоде:

а) Наличие неснятого дисциплинарного взыскания;

б) Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, прогул);

в) Жалобы клиентов, подтвержденные документально.

3.2. Решение о выплате премии и ее размере оформляется приказом руководителя организации.

**4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены или внесения изменений.

4.2. С Положением работники ознакамливаются под роспись.

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

*(Обучающиеся выполняют эти задания самостоятельно или в парах, заполняя предложенные шаблоны)*

### ЗАДАНИЕ 1. Разработка соглашения о переходе на ЭКДО

**Фабула (ситуация):**

ООО «Старт» переходит на электронный кадровый документооборот (ЭКДО). Директор Петров А.А. поручил вам, как юристу, подготовить «Соглашение об электронном взаимодействии» для менеджера Сидорова П.П. Сидоров готов использовать простую электронную подпись (ПЭП) через Госуслуги для заявлений, но для трудового договора требуется усиленная квалифицированная подпись (УКЭП).

**Задание:** Заполните пропуски в полном шаблоне соглашения, используя подсказки в квадратных скобках [...].

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**об электронном взаимодействии при ведении кадрового документооборота**

г. Москва «__» _____ *202* г.

Общество с ограниченной ответственностью «Старт», именуемое «Работодатель», в лице Генерального директора Петрова А.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работник: _____ (ФИО полностью), паспорт серия ____ № _____, выдан _____, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о следующем:

1. Стороны согласились вести кадровый документооборот в электронной форме без дублирования документов на бумажном носителе, за исключением случаев, прямо предусмотренных федеральными законами.

2. Для подписания электронных документов Стороны используют следующие виды электронных подписей (выбрать и вписать нужное на основе ст. 5, 6 ФЗ-63):

2.1. Работодатель использует: _____ *[подсказка: усиленную квалифицированную электронную подпись (УКЭП)]*.

2.2. Работник использует:

а) Простую электронную подпись (ПЭП) с использованием Единой системы идентификации и аутентификации (ЕСИА) для подписания следующих документов:

– _____ *[подсказка: например, заявление на ежегодный оплачиваемый отпуск]*;

– _____ *[подсказка: например, ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка]*.

б) Усиленную квалифицированную электронную подпись (УКЭП) для подписания следующих документов:

– _____ *[подсказка: например, трудовой договор или договор о материальной ответственности]*.

3. Электронные документы, подписанные указанными видами подписей, признаются Сторонами равнозначными документам на бумажном носителе, подписанным собственноручно.

4. Работодатель обязуется обеспечить хранение электронных документов и предоставить к ним доступ Работнику в течение всего срока работы и не менее _____ лет после увольнения *[подсказка: 50 или 75 лет для личных дел, но для кадровых документов обычно указывают 50 лет]*.

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

Работодатель: _____ /Петров А.А./

Работник: _____ /Сидоров П.П./

**ЗАДАНИЕ 2. Юридическое заключение по проверке Согласия на обработку ПДн**

**Фабула (ситуация):** Специалист по кадрам скачал из интернета «универсальный» шаблон согласия на обработку персональных данных. Директор просит вас проверить его на соответствие закону перед тем, как заставить всех сотрудников его подписать.

**Текст найденного документа:**

«Я, Иванов И.И., даю согласие ООО "Старт" на обработку моих персональных данных для любых целей, связанных с работой. Я согласен на передачу моих данных любым третьим лицам. Согласие действует бессрочно, и я не имею права его отозвать».

**Задание:** заполните таблицу юридического заключения, выявив нарушения и указав, как должно быть по закону.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Цитата из ошибочного документа | Какое требование закона нарушено (указать статью 152-ФЗ или Приказ РКН № 18) | Как должна звучать правильная формулировка (впишите свой вариант) |
|---|---|---|---|
| 1 | «...для любых целей, связанных с работой» | Нарушение:<br>Цель обработки<br>должна быть конкретной, определенной и законной (ч. 2 ст. 5, ст. 6 152-ФЗ).<br>Нельзя использовать размытые формулировки. | «...в целях исполнения трудового договора, обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов...» |
| 2 | «...согласен на передачу моих данных любым третьим лицам» | Нарушение: _____<br>*[подсказка: ст. 7 152-ФЗ о конфиденциальности.<br>Передача возможна только<br>с отдельного согласия или<br>в строго определенные законом органы, например, в СФР]* | «...с правом передачи персональных данных в Социальный фонд России (СФР) и банки для выплаты заработной платы...» |
| 3 | «...я не имею права его отозвать» | Нарушение:<br>_____<br>_____ *[подсказка: ч. 2 ст. 9 152-ФЗ. Субъект ПДн имеет право отозвать согласие в любой момент]* | «...Настоящее согласие может быть отозвано мной в любой момент путем направления письменного заявления Работодателю...» |

# ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

**Тема занятия:** Анализ согласий на обработку персональных данных и разработка ЛНА о переходе на электронный кадровый документооборот (ЭКДО).

**Цель занятия:** Сформировать умение выявлять юридические ошибки в типовых формах согласий на обработку персональных данных и разрабатывать проект локального нормативного акта о внедрении ЭКДО с учетом требований действующего законодательства РФ.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 22.1, 22.2, 22.3 – правовое регулирование ЭКДО).
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ст. 6 – условия обработки, ст. 9 – согласие субъекта ПДн).
3. Приказ Роскомнадзора от 24.02.2021 № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных...».
4. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (ст. 5, 6, 9 – виды электронных подписей).

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)**

**Контекст:** HR-менеджер принес директору «универсальное» согласие на обработку ПДн, скачанное из интернета в 2015 году. Директор поручил вам, как юристу, показать, как должен выглядеть *правильный* документ в 2026 году, чтобы компанию не оштрафовал Роскомнадзор.

**ШАБЛОН: Согласие на обработку персональных данных работника**

*Обучающиеся изучают этот документ. Жирным шрифтом и в скобках выделены методические комментарии, объясняющие смысл каждого блока).*

**СОГЛАСИЕ**
**на обработку персональных данных работника**

г. Москва «__» _____ *202* г.

Я, нижеподписавшийся(аяся) _____ (ФИО полностью), паспорт серии _____ № ____, ***выдан*** _____ ***«»*** _____ ***20*** г., код подразделения _____, зарегистрированный(ая) по адресу: _____, действуя свободно, своей волей и в своем интересе, а также подтверждая свою дееспособность, даю свое согласие Обществу с ограниченной ответственностью «ТехноПрогресс» (далее – Оператор), ИНН 7700000000, адрес: г. Москва, ул. Примерная, д. 1, на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку моих персональных данных, а именно:

1. **Перечень персональных данных:** *[Подсказка: перечисляем только то, что реально нужно для работы. Нельзя писать "все данные".]*

– фамилия, имя, отчество;– дата и место рождения;
– данные документа, удостоверяющего личность (паспорт);
– идентификационный номер налогоплательщика (ИНН), страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
– сведения об образовании, квалификации, специальности;
– сведения о состоянии здоровья (только в случаях, предусмотренных ТК РФ, например, для медосмотров).

2. **Цели обработки персональных данных:** *[Подсказка: цели должны быть конкретными, как того требует ч. 2 ст. 5 152-ФЗ.]*

– заключение и исполнение трудового договора;
– обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
– взаимодействие с Социальным фондом России (СФР) и налоговыми органами;
– выплата заработной платы через банк.

3. **Перечень действий с персональными данными:** сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передача (предоставление, доступ) в СФР, ИФНС и банки для исполнения обязательств работодателя, блокирование, удаление, уничтожение.
4. **Срок действия согласия:** *[Подсказка: согласие не может быть "бессрочным" по умолчанию.]*
Настоящее согласие действует с момента его подписания до момента его отзыва или до достижения целей обработки, но не более срока, установленного трудовым законодательством для хранения кадровых документов (50 или 75 лет).
5. **Порядок отзыва согласия:** *[Подсказка: это обязательный реквизит по Приказу Роскомнадзора № 18.]*
6. Я уведомлен(а), что имею право отозвать свое согласие на обработку персональных данных в любой момент путем направления письменного заявления на имя Генерального директора Оператора. В случае отзыва согласия Оператор вправе продолжить обработку данных без моего согласия при наличии оснований, указанных в ст. 6 152-ФЗ (например, для исполнения требований трудового законодательства).
**Подпись субъекта персональных данных:** _____ / _____ /
(расшифровка)

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### ЗАДАНИЕ 1. Юридическое заключение по анализу «типового» согласия

**Фабула (ситуация):** К вам на собеседование пришла кандидатка Иванова А.А. Кадровик дал ей подписать следующий документ *до* принятия на работу:

*«Я, Иванова А.А., даю согласие ООО "ТехноПрогресс" на обработку моих персональных данных (включая паспорт, СНИЛС, состав семьи, состояние здоровья) для любых целей, связанных с деятельностью компании. Я разрешаю передавать мои данные любым третьим лицам (партнерам, банкам, рекламным агентствам). Согласие является бессрочным и не подлежит отзыву».*

**Задание:** выявите нарушения в этом тексте. Заполните таблицу юридического заключения, используя подсказки.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Цитата из документа (ошибка) | Какое требование закона нарушено (суть нарушения) | Как должна звучать правильная формулировка (впишите свой вариант) |
|---|---|---|---|
| 1 | «...для любых целей, связанных с деятельностью компании» | Нарушение: Цель обработки должна быть конкретной, определенной и законной (ч. 2 ст. 5 152-ФЗ). Нельзя использовать размытые формулировки. | «...в целях заключения и исполнения трудового договора, взаимодействия с СФР и ИФНС...» |
| 2 | «...включая... состав семьи, состояние здоровья» (до приема на работу) | Нарушение: ……. ……. *[подсказка: ст. 86 ТК РФ и ст. 6 152-ФЗ. Данные о здоровье и семье можно обрабатывать только если это прямо требуется законом для конкретной должности, а не "на всякий случай"]* | «...сведения о состоянии здоровья предоставляются только в случаях, предусмотренных ТК РФ (например, для обязательного медосмотра)...» |
| 3 | «...передавать мои данные любым третьим лицам (партнерам, | Нарушение: …… …… *[подсказка: ст. 7 152-ФЗ о конфиденциальности. Передача* | «...с правом передачи данных в СФР, ИФНС и банк для выплаты заработной платы...» |

| № | Цитата из документа (ошибка) | Какое требование закона нарушено (суть нарушения) | Как должна звучать правильная формулировка (впишите свой вариант) |
|---|---|---|---|
| | рекламным агентствам)» | *возможна только с отдельного письменного согласия или строго определенным законом органам]* | |
| 4 | «...Согласие является бессрочным и не подлежит отзыву» | Нарушение:<br>…….<br>……<br>*[подсказка: ч. 2 ст. 9 152-ФЗ. Субъект ПДн имеет абсолютное право отозвать согласие в любой момент]* | «...Согласие может быть отозвано мной в любой момент путем направления письменного заявления Работодателю...» |

**ЗАДАНИЕ 2. Разработка проекта ЛНА о переходе на ЭКДО**

**Фабула (ситуация):** ООО «ТехноПрогресс» официально переходит на электронный кадровый документооборот (ЭКДО). Директор поручил вам подготовить выписку из «Положения об ЭКДО», чтобы четко разъяснить сотрудникам, какие документы они будут подписывать простой электронной подписью (ПЭП) через Госуслуги, а для каких потребуется усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП).

**Задание:** заполните пропуски в шаблоне Положения, опираясь на ст. 22.2 ТК РФ и ФЗ-63 «Об электронной подписи».

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО «ТехноПрогресс»
_____ /Петров П.П./
«__» _____ 202 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭЛЕКТРОННОМ КАДРОВОМ ДОКУМЕНТООБОРОТЕ**
**(Фрагмент)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок создания, подписания, использования и хранения электронных документов, связанных с работой, без дублирования их на бумажном носителе.

1.2. Работодатель обязан обеспечить работника всеми необходимыми техническими средствами для работы с электронными документами.

**2. Виды электронных подписей и их применение**

2.1. Для подписания электронных документов Работодатель использует усиленную квалифицированную электронную подпись (УКЭП).

2.2. Работник использует следующие виды электронных подписей:

а) Простая электронная подпись (ПЭП) с использованием Единой системы идентификации и аутентификации (ЕСИА / Госуслуги) применяется для подписания следующих документов:

– _____ [*подсказка: например, заявление на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска];*

– _____ *[подсказка: например, ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком отпусков]*.

б) Усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП) применяется для подписания следующих документов:

– _____ *[подсказка: например, трудовой договор или договор о полной материальной ответственности]*.

(Важно: согласно ст. 22.2 ТК РФ, работодатель обязан предоставить работнику УКЭП бесплатно, либо работник может использовать свою собственную).

**3. Права работника**

3.1. Работник имеет право в любой момент отказаться от участия в ЭКДО, направив работодателю письменное заявление. В этом случае кадровый документооборот с данным работником ведется в традиционной бумажной форме.

**Подписи сторон:**

Работодатель: _____ /Петров П.П./

Работник: _____ / _____ /

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ТЕМЕ 1.1**

**ЗАДАНИЕ СВ-1. Анализ практики Роскомнадзора по штрафам за нарушения в сфере ПДн**

**Инструкция:** Прочитайте два реальных типовых кейса нарушений. Заполните аналитическую таблицу, определив суть нарушения, статью КоАП РФ и способ его устранения.

**Кейс А:** Компания разместила на сайте вакансию, где требовала от кандидатов присылать сканы паспорта и СНИЛС до собеседования. Роскомнадзор выявил это при проверке.

**Кейс Б:** Организация не опубликовала на своем официальном сайте документ, определяющий ее политику в отношении обработки персональных данных, и не назначила ответственного за организацию обработки ПДн.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| **№ Кейса** | **Суть нарушения (что сделала компания?)** | **Нарушенная норма закона (статья 152-ФЗ) и статья штрафа (КоАП РФ)** | **Рекомендация: что должен сделать работодатель, чтобы устранить нарушение?** |
|---|---|---|---|
| **А** | Сбор избыточных персональных данных (паспорт, СНИЛС) на этапе собеседования, когда решение о приеме еще не принято. | Ч. 1 ст. 5 152-ФЗ (принцип соответствия объема и целей обработки). Штраф по ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ. | Убрать требование о предоставлении сканов паспорта и СНИЛС из текста вакансии. Запрашивать эти данные только после подписания трудового договора. |
| **Б** | …….. …… *[подсказка: отсутствие опубликованной Политики и неназначение ответственного лица]* | Ч. 2 ст. 18.1 152-ФЗ. Штраф по ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ. | …….. …… *[подсказка: разработать и утвердить Приказом "Политику в отношении обработки ПДн", разместить ее на сайте, издать приказ о назначении ответственного]* |

**ЗАДАНИЕ СВ-2. Чек-лист обязательных локальных нормативных актов (ЛНА)**

**Инструкция:** Вы проводите аудит в новой компании.

Используя знания из лекции (ст. 8, 22, 135, 189, 190 ТК РФ), заполните чек-лист, указав, для кого обязателен каждый документ и какую статью ТК РФ он реализует.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Название обязательного ЛНА | Для каких работников обязателен? | Статья ТК РФ, требующая принятия этого ЛНА |
|---|---|---|---|
| 1 | Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) | Для всех работников организации | Ст. 189, 190 ТК РФ |
| 2 | Положение об оплате труда и премировании | Для всех работников организации | Ст. 135 ТК РФ |
| 3 | График сменности | Только для работников, чья работа предполагает сменный режим труда | Ст. 103 ТК РФ |
| 4 | …… …… *[подсказка: документ, регулирующий оценку соответствия работника занимаемой должности]* | Для работников, подлежащих аттестации согласно штатному расписанию | Ст. 81 ТК РФ (п. 3 ч. 1) |
| 5 | Инструкция по охране труда | Для всех работников с учетом их должностных обязанностей | Ст. 212, 214 ТК РФ |

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Заданию 1 (ЭКДО):** Проверьте, что студент верно разграничил ПЭП (для простых заявлений) и УКЭП (для трудовых договоров). Это ключевой навык по ст. 22.2 ТК РФ.
2. **По Заданию 2 (ПДн):** Оцените, смог ли студент самостоятельно сформулировать правильную редакцию пункта об отзыве согласия (это самый частый вопрос на практике).
3. **По Самостоятельной работе:** Акцент делается не на идеальном знании номеров статей КоАП, а на понимании *сути нарушения* и *способа его исправления*. Если студент верно указал суть (например, "нельзя требовать паспорт до трудоустройства"), задание считается выполненным.

# РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ПРАВОВЫЕ РИСКИ ПРИ НАЙМЕ

## ТЕМА 2.1. ПРАВОВЫЕ РИСКИ ПРИ НАЙМЕ И НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

**Тема занятия:** Кейс «Отказ в приеме на работу»: анализ требований работодателя на предмет скрытой дискриминации и составление мотивированного ответа на претензию кандидата.

**Цель занятия:** Научиться выявлять признаки дискриминации в текстах вакансий и требованиях работодателя, а также грамотно составлять юридически обоснованный письменный ответ на претензию кандидата о необоснованном отказе в приеме на работу с опорой на деловые качества.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 3 – запрет дискриминации в сфере труда; ст. 64 – гарантии при заключении трудового договора, запрет необоснованного отказа).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 10 – о том, что такое деловые качества работника и что считается дискриминацией).

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)**

**Контекст:** HR-менеджер опубликовал вакансию, а затем отказал кандидату, не объяснив причин. Кандидат пригрозил судом. Директор просит вас, как юриста, объяснить, где HR допустил ошибку и как правильно формулировать отказ.

**Эталонный разбор: «Деловые качества» vs «Дискриминация»**

Согласно ст. 64 ТК РФ и разъяснениям Верховного Суда РФ, отказ в приеме на работу допускается **только** в связи с деловыми качествами работника. Любые другие причины – это дискриминация.

| Критерий оценки | Дискриминация (НЕЛЬЗЯ указывать как причину отказа) | Деловые качества (МОЖНО и НУЖНО указывать) |
|---|---|---|
| Возраст и пол | «Мы ищем молодую энергичную девушку до 30 лет» или «Мужчина, т.к. работа тяжелая» (если она таковой не является по нормативам). | «Требуется опыт работы от 3 лет» или «Наличие действующего водительского удостоверения категории С» (если это нужно для разъездов). |
| Семейное положение | «Рассмотрим только кандидатов без детей, чтобы не уходили на больничные». | «Готовность к командировкам (до 20% рабочего времени)». |
| Внешность и происхождение | «Славянская внешность», «Прописка только в этом районе». | «Отличное знание английского языка (уровень С1)», «Наличие диплома о высшем юридическом образовании». |
| Состояние здоровья | «Не принимать людей с инвалидностью» (если работа не входит в перечень запрещенных для них). | «Способность работать за компьютером более 4 часов в день» (для офисной работы). |

**ШАБЛОН: Структура правильного мотивированного ответа на претензию**

*(Обучающиеся изучают этот документ. Жирным шрифтом выделены методические комментарии).*

Исх. № _____ от «__» _____ 202 г.
Кому: [ФИО кандидата полностью]
Адрес: [Почтовый адрес кандидата]

**ОТВЕТ НА ПРЕТЕНЗИЮ**
**о разъяснении причин отказа в заключении трудового договора**

Уважаемый(ая) [Имя Отчество кандидата]!

ООО «*[Название компании]*» рассмотрело Вашу претензию от *[дата]* об отказе в приеме на работу на должность *[название должности]*.

Сообщаем Вам, что отказ в заключении трудового договора был вызван отсутствием у Вас деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции по данной должности, а именно:

*[Конкретное деловое качество 1, например: отсутствие необходимого уровня профессиональных знаний, подтвержденных тестовым заданием]*.

*[Конкретное деловое качество 2, например: отсутствие опыта работы с конкретными компьютерными программами, что прямо указано в вакансии как обязательное требование]*.

*[Конкретное деловое качество №№, например: ……..]*.

Данный отказ не связан с Вашим полом, возрастом, семейным положением или иными обстоятельствами, не относящимися к деловым качествам работника, и полностью соответствует требованиям статьи 64 Трудового кодекса РФ.

Надеемся на Ваше понимание.

Генеральный директор ООО «[Название]»
_____ / [ФИО директора] /
М.П. (при наличии)

**ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**ЗАДАНИЕ 1. Анализ вакансии на предмет скрытой дискриминации**

**Фабула (ситуация):** Вы – начинающий юрист в компании «Альфа-Групп». Маркетолог принес вам на согласование текст вакансии для публикации на сайте поиска работы. Ваша задача – найти в тексте нарушения ст. 3 и ст. 64 ТК РФ до того, как вакансия будет опубликована и компания получит штраф или иск.

**Текст вакансии:**

*«Требуется помощник юриста. Мы ищем целеустремленную девушку 22–28 лет, без детей и планов на декрет, с приятной внешностью и московской пропиской. Обязательно наличие личного автомобиля. Опыт работы не важен, главное – желание учиться и лояльность компании. Зарплата обсуждается».*

**Задание:** заполните таблицу нарушений, указав, почему каждое требование незаконно, и предложите законную альтернативу (деловое качество).

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Цитата из вакансии (нарушение) | Почему это дискриминация (ссылка на ст. 3 или 64 ТК РФ) | Как исправить (законное деловое качество) |
|---|---|---|---|
| 1 | «...девушку 22–28 лет, без детей и планов на декрет...» | Нарушение:<br>Ограничение прав по признаку пола, возраста и семейного положения (ст. 3 ТК РФ).<br>Это не влияет на способность выполнять работу юриста. | «...готовность к интенсивному режиму работы и обучению...» |
| 2 | «...с приятной внешностью...» | Нарушение:<br>…….<br>…….<br>*[подсказка: внешность не является деловым качеством для юриста, это прямая дискриминация по внешним признакам]* | *[обучающийся вписывает вариант, например: «грамотная устная и письменная речь»]* |
| 3 | «...с московской пропиской...» | Нарушение:<br>……..<br>……<br>*[подсказка: место жительства не может быть основанием для отказа, если работник может добираться до офиса]* | *[обучающийся вписывает вариант, например: «готовность к ежедневным поездкам в центральный офис»]* |
| 4 | «...обязательно наличие личного автомобиля» | Нарушение:<br>……..<br>…….<br>*[подсказка: если автомобиль не нужен для служебных поездок, это требование избыточно и может быть расценено как дискриминация по имущественному признаку]* | *[обучающийся вписывает вариант, например: «наличие водительского удостоверения категории В и готовность к командировкам» (если это реально нужно)]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Составление мотивированного ответа на претензию кандидата**
**БАНК ФАБУЛ (Ситуационные задачи)**

**Фабула № 1. «Незнание специализированного ПО»**

- **Кандидат:** Смирнов Алексей Игоревич, г. Москва, ул. Ленина, д. 5, кв. 12.
- **Должность:** Младший юрист в ООО «ПравоЗащита».
- **Ситуация:** В вакансии было указано: «Обязательное уверенное владение справочными правовыми системами (КонсультантПлюс, Гарант) и навыками составления исковых заявлений». На собеседовании Смирнову А.И. дали 30 минут на составление простого искового заявления о взыскании долга и работу с базой «КонсультантПлюс». Кандидат не смог найти актуальную редакцию нужной статьи ГК РФ и допустил грубые ошибки в реквизитах иска. Кадровик устно сказал: «Вы нам не подошли по внутренним критериям». Смирнов А.И. прислал письменную претензию.

**Фабула № 2. «Отсутствие обязательного документа об образовании»**

- **Кандидат:** Васильева Елена Сергеевна, г. Москва, пр. Мира, д. 10, кв. 45.
- **Должность:** Специалист по охране труда в ООО «СтройМонтаж».
- **Ситуация:** Согласно профессиональным стандартам и требованиям законодательства, специалист по охране труда должен иметь высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» либо высшее образование + диплом о профессиональной переподготовке в области охраны труда. У Васильевой Е.С. есть только диплом о среднем профессиональном образовании (техник), а курса переподготовки она не проходила. Кадровик отказал ей, написав в письме: «В настоящий момент мы рассматриваем кандидатов с более высоким уровнем образования». Васильева Е.С. усмотрела в этом дискриминацию.

**Фабула № 3. «Медицинские противопоказания (законный барьер)»**

- **Кандидат:** Петров Дмитрий Олегович, г. Москва, ул. Садовая, д. 2, кв. 8.
- **Должность:** Водитель служебного легкового автомобиля в ООО «Логистик-Групп».
- **Ситуация:** Для приема на работу водителя обязательным является прохождение предварительного медицинского освидетельствования. Петров Д.О. прошел медосмотр, по результатам которого врач выявил у него медицинские противопоказания к управлению транспортными средствами (значительное снижение остроты зрения, не поддающееся коррекции очками, что лишает права на получение водительского удостоверения соответствующей категории). Кадровик сказал: «Мы не можем вас взять, у нас строгие требования к здоровью». Петров Д.О. требует письменного объяснения.

**Фабула № 4. «Законный запрет на занятие определенной деятельностью»**

- **Кандидат:** Козлова Анна Павловна, г. Москва, ул. Академика, д. 15, кв. 30.
- **Должность:** Мастер производственного обучения (работа с подростками) в ГБПОУ «Колледж технологий и управления».
- **Ситуация:** В соответствии со ст. 331 и 351.1 ТК РФ, к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за определенные категории преступлений (против жизни, здоровья, свободы, чести и достоинства личности и др.). При проверке документов выяснилось, что у Козловой А.П. имеется непогашенная судимость за преступление средней тяжести против здоровья. Кадровик отказал ей, сославшись на «неблагонадежность». Козлова А.П. написала претензию о нарушении её трудовых прав.

**Ваша задача:** как юрист компании, вы должны составить грамотный мотивированный ответ, который защитит компанию в суде, если кандидат подаст иск. Вам нужно переписать ответ, указав **конкретные деловые качества**, которых не хватило кандидату, и сослаться на требования вакансии.

**Задание:** заполните пропуски в шаблоне официального ответа, используя фабулу и подсказки.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

Исх. № 45/12 от «__» _____ 202 г.
Кому: …….
Адрес: ……

**ОТВЕТ НА ПРЕТЕНЗИЮ**
**о разъяснении причин отказа в заключении трудового договора**

Уважаемый *[имя и отчество]*!

ООО «Кадровый Стандарт» рассмотрело Вашу претензию от *[дата]* об отказе в приеме на работу на должность специалиста по кадровому делопроизводству.

Сообщаем Вам, что отказ в заключении трудового договора был вызван отсутствием у Вас деловых качеств, необходимых для выполнения трудовой функции по данной должности, а именно:

*[Конкретное деловое качество 1, например: отсутствие необходимого уровня профессиональных знаний, подтвержденных тестовым заданием]*.

*[Конкретное деловое качество 2, например: отсутствие опыта работы с конкретными компьютерными программами, что прямо указано в вакансии как обязательное требование]*.

*[Конкретное деловое качество №№, например: ……..]*.

Данный отказ не связан с полом, возрастом, расой, национальностью, языком, происхождением, имущественным, семейным, социальным или должностным положением, отношением к религии, принадлежностью к общественным объединениям, а также другими обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами работника, и полностью соответствует требованиям статьи _____ *[впишите номер статьи ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в приеме на работу]* Трудового кодекса РФ.

Дополнительно разъясняем, что в соответствии с частью первой статьи 64 ТК РФ запрещается какой бы то ни было прямой или косвенный отказ в заключении трудового договора. Однако отказ, мотивированный отсутствием у кандидата деловых качеств, необходимых для выполнения конкретной трудовой функции, не является дискриминационным и признается законным.

Мы благодарим Вас за интерес к нашей компании и желаем успехов в поиске работы.

Генеральный директор *[название компании, предприятия]*
_____ / *ФИО директора]*/

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Заданию 1 (Анализ вакансии):** Главный критерий – умение студента отличить «хотелки» работодателя от реальных деловых качеств. Если студент верно указал, что «приятная внешность» или «отсутствие детей» не имеют отношения к профессиональным функциям юриста, и предложил адекватную замену (например, «грамотная речь», «готовность к командировкам»), задание считается выполненным на отлично.
2. **По Заданию 2 (Ответ на претензию):** Проверьте, чтобы студент не использовал общие фразы вроде «вы нам не подошли» или «мы выбрали более опытного» без конкретики. В ответе **обязательно** должны быть названы конкретные деловые качества, которых не хватило кандидату (в данном случае – знание 1С:ЗУП и опыт с ЭТК), и дана ссылка на **ст. 64 ТК РФ**. Это ключевой навык для защиты работодателя в суде.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

**Тема занятия:** Экспертиза договоров гражданско-правового характера (ГПХ) и договоров с самозанятыми на наличие признаков трудового договора. Анализ рисков переквалификации.

**Цель занятия:** Научиться выявлять в текстах договоров ГПХ скрытые признаки трудовых отношений, оценивать налоговые и правовые риски для работодателя при «массовой переквалификации» и формулировать рекомендации по устранению нарушений.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 15 – понятие трудовых отношений; ст. 56 – понятие трудового договора; ст. 57 – содержание трудового договора; ст. 15 – запрет заключения ГПХ, фактически регулирующих трудовые отношения).
2. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход»» (основы работы с самозанятыми).
3. Письмо ФНС России от 21.07.2017 № ЕД-4-9/14261@ (критерии отличия трудового договора от договора ГПХ).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 (п. 15–17 – о разрешении споров, связанных с признанием отношений трудовыми).

## ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)

**Контекст:** Компания хочет сэкономить на налогах и взносах, поэтому предлагает всем новым сотрудникам подписывать не трудовой договор, а договор ГПХ или договор с самозанятым. Юрист должен объяснить директору, почему это опасно, и показать «красные флаги», которые сразу видит налоговая инспекция или суд.

**Эталонный разбор: 3 главных критерия переквалификации ГПХ в ТД**

Согласно ст. 15 ТК РФ и практике ФНС/судов, договор признается трудовым, если в нем есть следующие признаки (даже если он назван «договором оказания услуг»):

| Критерий | Как должно быть в настоящем договоре ГПХ / с самозанятым | «Красный флаг» (признак трудового договора, который нельзя писать в ГПХ) |
|---|---|---|
| 1. Предмет договора | Конкретный овеществленный результат (например, «разработать логотип», «доставить 100 коробок»), который сдается по Акту. | Описание процесса или трудовой функции (например, «выполнять обязанности курьера», «вести бухгалтерский учет»). |
| 2. Подчинение и график | Исполнитель сам определяет время и место работы. Заказчик не контролирует его распорядок дня. | Упоминание графика работы (например, «с 9:00 до 18:00»), обязанность подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР), предоставление рабочего места и инструментов. |
| 3. Оплата труда | Оплата производится за результат (поэтапно или после подписания Акта), без периодичности. | Регулярная оплата (например, «два раза в месяц 5-го и 20-го числа») в фиксированной сумме, независимо от объема выполненной работы. |

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### ЗАДАНИЕ 1. Экспертиза договора ГПХ на наличие признаков трудового договора

**Фабула (ситуация):** ООО «Быстрый курьер» хочет нанять Иванова И.И. для доставки документов. Чтобы не платить страховые взносы, директор предлагает подписать «Договор возмездного оказания услуг». Юрист (вы) получил проект договора на проверку.

**Фрагмент проекта договора:**

*«п. 2.1. Исполнитель обязуется выполнять функции курьера по доставке корреспонденции в пределах г. Москвы. п. 2.2. Исполнитель обязан находиться на рабочем месте (в офисе Заказчика) с 09:00 до 18:00 с понедельника по пятницу, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка. п. 3.1. Заказчик предоставляет Исполнителю служебный велосипед и форменную куртку. п. 4.1. Оплата за услуги производится ежемесячно, 5-го и 20-го числа, в размере 30 000 рублей».*

**Задание:** Найдите в тексте 4 признака, которые превращают этот договор в трудовой. Заполните таблицу экспертизы, используя подсказки.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Цитата из договора (нарушение) | Почему это признак трудового договора (ссылка на ст. 15, 56 или 57 ТК РФ) | Как исправить формулировку, чтобы это был настоящий ГПХ |
|---|---|---|---|
| 1 | «...выполнять функции курьера...» | Нарушение:<br>В ГПХ важен конкретный результат, а не процесс или функция (ст. 15 ТК РФ запрещает подменять трудовые отношения ГПХ). | «...обязуется оказать услуги по доставке 50 пакетов корреспонденции по адресам, указанным в Приложении №1...» |
| 2 | «...находиться на рабочем месте... с 09:00 до 18:00..., соблюдать ПВТР» | Нарушение:<br>……..<br>…….<br><br>*[подсказка: ст. 56 ТК РФ. Подчинение правилам внутреннего распорядка и фиксированный график — это признаки именно трудовых, а не гражданских отношений]* | [Студент вписывает вариант, например: «Исполнитель самостоятельно определяет время и порядок выполнения услуг, обеспечивая их сдачу в срок до 25 числа»] |
| 3 | «...предоставляет служебный велосипед и форменную куртку» | Нарушение:<br>……..<br>…….<br>*[подсказка: в ГПХ исполнитель обычно работает своими силами и средствами (ст. 704 ГК РФ). Предоставление инструментов и формы указывает на личное выполнение трудовой функции]* | *[обучающийся вписывает вариант, например: «Исполнитель оказывает услуги с использованием собственного транспорта и средств связи»]* |
| 4 | «...оплата... ежемесячно, 5-го и 20-го числа, в размере 30 000 рублей» | Нарушение:<br>……..<br>…….<br>*[подсказка: регулярная выплата фиксированной суммы имитирует заработную плату (ст. 136 ТК РФ), что недопустимо для ГПХ]* | *[обучающийся вписывает вариант, например: «Оплата производится в течение 3 дней после подписания Сторонами Акта сдачи-приемки оказанных услуг на основании выставленного счета»]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Кейс «Массовая переквалификация»: расчет последствий для работодателя**

**Фабула (ситуация):** ООО «СтройМастер» в течение года оформило 10 разнорабочих как самозанятых (плательщиков НПД). Фактически они работали как штатные сотрудники: получали фиксированную сумму 40 000 рублей в месяц, подчинялись прорабу, работали с 8:00 до 17:00. Налоговая инспекция провела проверку, переквалифицировала эти договоры в трудовые и доначислила налоги.

**Ваша задача:** как юрист, вы должны подготовить для директора краткую аналитическую справку о финансовых и правовых последствиях, чтобы он понимал масштаб проблемы.

**Задание:** заполните пропуски в шаблоне служебной записки, используя данные фабулы.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА**
**о рисках переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые**

Кому: Генеральному директору ООО «СтройМастер»
От: Юриста [Ваше ФИО]
Дата: «___» _____ 2026 г.

В ходе проверки ФНС выявила признаки трудовых отношений в договорах с 10 исполнителями. В случае переквалификации этих договоров в трудовые, компанию ожидают следующие последствия:

**1. Налоговые последствия:**

Компания будет признана налоговым агентом и обязана будет удержать и уплатить НДФЛ (13%) с доходов этих лиц, а также начислить страховые взносы (единый тариф, ориентировочно 30%) сверх суммы выплат.

Примерный расчет на 1 человека в месяц:

Сумма выплаты: 40 000 руб.

Дополнительные расходы компании (страховые взносы ~30%): _____ руб.

Итого дополнительные расходы только на взносы за 10 человек в месяц: _____ руб.

**2. Административная ответственность:**

Согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора влечет наложение административного штрафа на юридическое лицо в размере от _____ до _____ рублей за каждого неустроенного работника.

**3. Трудовые последствия:**

Исполнители приобретут все права работников: право на ежегодный оплачиваемый отпуск, оплату больничных листов, а также право потребовать через суд признания отношений трудовыми с даты фактического допуска к работе.

**Рекомендации:**

Для минимизации рисков в будущем необходимо:

1. Исключить из договоров с самозанятыми упоминания о графике работы, должности и регулярных выплатах.
2. Оплачивать услуги только на основании _____.
3. Не предоставлять самозанятым рабочие места, инструменты и спецодежду за счет компании.

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Заданию 1 (Экспертиза договора):** Главный навык здесь — «перевод» с гражданского языка на трудовой и наоборот. Оцените, смог ли студент не просто найти ошибку, но и предложить грамотную гражданско-правовую альтернативу (например, заменить «функции курьера» на «услугу по доставке конкретного груза»). Если студент верно указал все 4 признака и дал адекватные формулировки для исправления, задание выполняется на «отлично».

2. **По Заданию 2 (Кейс «Массовая переквалификация»):** Проверьте простейшие арифметические расчеты (12 000 и 120 000 руб.). Для студентов 17–18 лет важно не столько идеальное знание ставок налогов, сколько понимание *механизма*: работодатель при переквалификации теряет не только сумму штрафа, но и вынужден платить ~30% сверху к каждой выплате, которых раньше не было. Также проверьте, чтобы студент верно указал диапазон штрафа по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (50–100 тыс. руб. за каждого работника).

3. **Общий комментарий:** Подчеркните для студентов, что налоговая инспекция использует автоматизированные системы (АС «Налог-3»), которые легко выявляют регулярные одинаковые платежи одним и тем же физическим лицам. Поэтому «схема» с самозанятыми, которые работают как штат, является одним из самых частых и легко доказуемых нарушений в современной практике.

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ТЕМЕ 2.1**

**Тема:** Современные формы занятости и правовые риски при найме.

**Цель:** Научиться самостоятельно вычленять юридически значимые факты из описания ситуации, квалифицировать их и применять соответствующие нормы трудового законодательства для обоснования законности увольнения.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 81 – общие основания увольнения по инициативе работодателя; ст. 312.1 – 312.9 – особенности регулирования труда дистанционных работников).

**ЗАДАНИЕ СВ-1. Составление сравнительной таблицы «Трудовой договор vs ГПХ vs Самозанятость»**

**Инструкция:** Заполните сравнительную таблицу, используя знания, полученные на лекции и практических занятиях, а также подсказки в скобках [...]. Это задание поможет вам четко видеть «красные флаги», из-за которых договор ГПХ могут переквалифицировать в трудовой.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| **Критерий сравнения** | **Трудовой договор (ТД)** | **Договор гражданско-правового характера (ГПХ)** | **Договор с самозанятым (плательщиком НПД)** |
|---|---|---|---|
| 1. Предмет договора | Выполнение трудовой функции по определенной должности (процесс работы). | *[обучающийся вписывает: достижение конкретного овеществленного результата, например, «разработка сайта» или «ремонт помещения»]* | *[Обучающийся вписывает: оказание конкретных услуг или выполнение работ без подчинения внутреннему распорядку]* |
| 2. Режим рабочего времени | Подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР), фиксированный график (например, с 9:00 до 18:00). | *[Обучающийся вписывает: исполнитель самостоятельно определяет время и способы выполнения работы]* | *[Обучающийся вписывает: полная свобода в выборе времени и места работы, график не устанавливается]* |
| 3. Обеспечение процесса работы | Работодатель предоставляет рабочее место, оборудование, инструменты и материалы. | *[Обучающийся вписывает: по общему правилу, исполнитель работает своими силами и средствами (ст. 704 ГК РФ)]* | *[Обучающийся вписывает: исполнитель использует только свои собственные ресурсы и оборудование]* |
| 4. Оплата труда | Регулярная выплата заработной платы не реже двух раз в месяц (ст. 136 ТК РФ). | *[Обучающийся вписывает: оплата по факту выполнения работы на основании Акта сдачи-приемки, без фиксированной периодичности]* | *[Обучающийся вписывает: оплата по договору/счету, при этом заказчик НЕ уплачивает за него страховые взносы и НДФЛ]* |
| 5. Социальные гарантии | Оплачиваемый ежегодный отпуск, оплата больничных листов, гарантии при увольнении. | *[Обучающийся вписывает: не предоставляются (отпуск и больничные не оплачиваются)]* | *[Обучающийся вписывает: не предоставляются заказчиком (самозанятый сам заботится о своих гарантиях)]* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6. Налоговая нагрузка | Работодатель выступает налоговым агентом: удерживает НДФЛ (13%) и платит страховые взносы (~30%) сверх зарплаты. | *[Обучающийся вписывает: заказчик удерживает НДФЛ (13%) и платит страховые взносы (~30%), как и за штатного работника]* | *[Обучающийся вписывает: заказчик ничего не платит. Самозанятый сам платит налог 6% (при работе с юрлицом) через приложение «Мой налог»]* |

**ЗАДАНИЕ СВ-2. Составление памятки «Законные основания для увольнения дистанционного работника» и решение кейсов по теме**

**Инструкция:** Дистанционные работники имеют как общие, так и *специальные* основания для увольнения по инициативе работодателя (ст. 312.8 ТК РФ). Ваша задача – оформить краткую, понятную памятку для HR-менеджера, заполнив пропуски на основе приведенной ниже выписки из закона.

**Краткая выписка из ст. 312.8 ТК РФ для справки:**

*«Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя... по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором:*

*1) изменение работником места жительства, если это изменение препятствует выполнению им трудовой функции;*

*2) невыход дистанционного работника без уважительной причины для взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня получения от работодателя соответствующего запроса...»*

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**ПАМЯТКА ДЛЯ HR-МЕНЕДЖЕРА**
**«Законные основания для увольнения дистанционного работника»**

Уважаемый коллега! При расторжении трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя (ст. 81 и ст. 312.8 ТК РФ) необходимо помнить о специальных правилах.

1. Общие основания (действуют для всех работников):

Прогул, появление на работе в состоянии опьянения, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания, сокращение штата и др.

2. Специальные основания (только для дистанционных работников, ст. 312.8 ТК РФ):

Эти основания должны быть обязательно прописаны в трудовом договоре с дистанционным работником. К ним относятся:

Основание № 1: Изменение работником места жительства, если это изменение _____ [*вписываются причины*].

Основание № 2: Невыход дистанционного работника без уважительной причины для взаимодействия с работодателем более чем на _____ рабочих дня подряд со дня получения от работодателя соответствующего запроса. *[сколько?]*.

3. Алгоритм действий HR при выявлении нарушения (например, невыхода на связь):

1. Направить работнику официальный запрос (по электронной почте или заказным письмом) с требованием выйти на связь и объяснить причины.

2. Зафиксировать факт отсутствия ответа в течение установленного срока (более 2 рабочих дней).

3. Затребовать письменное объяснение.

4. Издать приказ об увольнении на основании соответствующего пункта ст. 312.8 ТК РФ, указанного в трудовом договоре.

Важно! Нельзя уволить дистанционного работника по этим специальным основаниям, если они не были заранее прописаны в его трудовом договоре.

**РЕШЕНИЕ КЕЙСОВ**

**Инструкция для обучающихся:**

Ниже представлены 5 разных историй (фабул) о дистанционных сотрудниках.

1. Внимательно изучите **Кейс № 1** и готовый пример его анализа в таблице. Поймите логику: как из обычного описания ситуации мы выделяем именно те факты, которые имеют значение для закона.
2. Проанализируйте **Кейсы № 2, 3, 4, 5, 6** самостоятельно.
3. Заполните пустую таблицу, указав для каждого кейса: ключевые факты, применимую статью ТК РФ и ваше юридическое обоснование.

**БАНК ФАБУЛ**

**Кейс № 1. «Смена часового пояса»**

Дистанционный менеджер по продажам Иванов И.И. переехал с семьей в Калининград (разница с Москвой -1 час) и предупредил об этом работодателя. Однако из-за смены места жительства и новых семейных обстоятельств он систематически не может участвовать в обязательных ежедневных онлайн-планерках в 09:00 по московскому времени, что прямо прописано в его трудовом договоре как необходимое условие для выполнения трудовой функции. Работодатель предлагал ему изменить график, но Иванов отказался. В трудовом договоре есть пункт о том, что смена места жительства, препятствующая выполнению функций, является основанием для увольнения.

**Кейс № 2. «Исчезнувший сотрудник»**

Дистанционный программист Петров П.П. перестал отвечать на звонки, электронные письма и сообщения в рабочем чате. Руководитель проекта направил ему официальный запрос по электронной почте с требованием выйти на связь и объяснить причины отсутствия. Прошло 4 рабочих дня, ответа нет, признаков выполнения работы тоже нет. Уважительных причин (например, больничный) работодатель не получал. В трудовом договоре прописано условие о недопустимости отсутствия на связи более 2 рабочих дней.

**Кейс № 3. «Систематические срывы сроков»**

Дистанционный копирайтер Сидорова С.С. уже имеет действующее дисциплинарное взыскание (выговор) за срыв дедлайна по крупному проекту, объявленный ей под роспись (в электронном виде). Спустя месяц она снова не сдала текст в согласованный срок, не предупредив руководителя и не предоставив уважительных причин, что привело к срыву публикации рекламы заказчика.

**Кейс № 4. «Утечка базы данных»**

Дистанционный специалист по работе с клиентами Козлов К.К., имея доступ к корпоративной CRM-системе из дома, скачал базу данных клиентов с их телефонными номерами и историями заказов на свою личную флешку. Позже выяснилось, что он переслал эту базу конкурентам, предложив им свои услуги. В компании действует режим коммерческой тайны, с которым Козлов был ознакомлен под роспись.

**Кейс № 5. «Поддельный диплом»**

Дистанционный главный бухгалтер Новикова Н.Н. проработала в компании 3 месяца. При приеме на работу она предоставила диплом о высшем экономическом образовании. В ходе плановой кадровой проверки через федеральные реестры (ФИФР) выяснилось, что диплом Новиковой Н.Н. является поддельным (аннулированным вузом), а реального высшего образования у нее нет. Для должности главного бухгалтера наличие высшего образования является обязательным требованием профессиональных стандартов.

**Кейс № 6. «Систематический отказ от отчётности»**

Дистанционный аналитик Смирнов А.А. в соответствии с трудовым договором обязан еженедельно направлять руководителю отчёт о выполненной работе в электронном виде до 18:00 пятницы. В течение двух месяцев он неоднократно нарушал этот срок, а в последние три недели вообще перестал присылать отчёты, ссылаясь на загруженность. Руководитель направлял ему письменные напоминания и требовал объяснений, но Смирнов их игнорировал. Ранее за аналогичные нарушения Смирнову уже объявляли замечание (под роспись в электронном виде). В трудовом договоре закреплена обязанность предоставлять отчёты как неотъемлемая часть трудовой функции.

**Кейс № 7. «Нарушение правил информационной безопасности»**

Дистанционный системный администратор Кузнецов К.К. для удобства работы установил на служебный ноутбук нелицензионное программное обеспечение, скачанное из непроверенного источника, что прямо запрещено локальным нормативным актом компании «Политика информационной безопасности», с которым он был ознакомлен под подпись. В результате ноутбук был заражён вирусом-шифровальщиком, что привело к блокировке корпоративных файлов и сбою в работе отдела на два дня. Работодатель понёс убытки из-за простоя. Кузнецов не уведомил службу безопасности о своих действиях и не принял мер к устранению угрозы.

**ТАБЛИЦА ДЛЯ АНАЛИЗА КЕЙСОВ**

| № Кейса | Ключевые юридически значимые факты (Выпишите из фабулы сами!) | Применимое основание для увольнения (Пункт и статья ТК РФ) | Юридическое обоснование (Почему это законно именно в этой ситуации?) |
|---|---|---|---|
| 1 (Образец) | 1. Работник сменил место жительства.<br>2. Это изменение препятствует участию в обязательных планерках (выполнению трудовой функции).<br>3. Данное условие прямо прописано в трудовом договоре. | п. 1 ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ | Увольнение законно, так как изменение места жительства объективно препятствует выполнению трудовой функции, и это специальное основание заранее согласовано и зафиксировано в трудовом договоре дистанционного работника. |
| 2 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 3 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 4 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 5 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 6 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 7 | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |

# РАЗДЕЛ 3. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СЛОЖНЫЕ УВОЛЬНЕНИЯ

## ТЕМА 3.1. ЮРИДИЧЕСКИЙ АЛГОРИТМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТД

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

**Тема занятия:** Ролевая игра «Увольнение за прогул»: пошаговое документальное оформление и разбор фатальных ошибок кадровика.

**Цель занятия:** Научиться выстраивать юридически безупречный алгоритм применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул, составлять основные кадровые документы и выявлять процессуальные нарушения, которые гарантированно приведут к восстановлению работника судом.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 192 – дисциплинарные взыскания; ст. 193 – порядок применения дисциплинарных взысканий; ст. 81 пп. «а» п. 6 ч. 1 – расторжение трудового договора по инициативе работодателя за прогул).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (пункты 33–44: понятие прогула, отсутствие уважительных причин, порядок истребования объяснения).
3. Унифицированная форма приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № Т-8 (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

## ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)

**Контекст:** Увольнение за прогул – это «высшая мера» дисциплинарного взыскания. Суды восстанавливают работников в 80% таких дел, потому что кадровики нарушают строгий алгоритм ст. 193 ТК РФ.

**Эталонный алгоритм увольнения за прогул (без права на ошибку):**

1. **Фиксация факта:** Составление Акта об отсутствии на рабочем месте (в день отсутствия или сразу после, с подписями минимум 2-3 свидетелей).
2. **Истребование объяснения:** Письменное требование к работнику предоставить объяснение. У работника есть **2 рабочих дня** на ответ (ст. 193 ТК РФ).
3. **Оценка причин:** Если через 2 дня объяснительной нет – составляется Акт об отказе дать объяснения. Если есть – работодатель обязан оценить, является ли причина *уважительной* (например, внезапная госпитализация, подтвержденная справкой, является уважительной, даже если работник не предупредил заранее).
4. **Издание приказа:** Приказ об увольнении издается не позднее **1 месяца** со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни или отпуска работника) и не позднее 6 месяцев со дня его совершения.

**Топ-3 фатальные ошибки кадровика (ведут к 100% проигрышу в суде):**

1. **Увольнение без истребования письменной объяснительной.** Даже если работник «молчит как рыба», кадровик обязан документально зафиксировать, что он ее требовал и дал 2 дня на ответ.
2. **Нарушение сроков.** Составление акта об отсутствии через неделю после прогула или издание приказа об увольнении спустя 2 месяца после проступка (без уважительных причин задержки).
3. **Отсутствие учета тяжести проступка.** Увольнение за опоздание на 15 минут (это не прогул, прогул – это отсутствие более 4 часов подряд).

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### ЗАДАНИЕ 1. Детектив: Найди фатальные ошибки в действиях кадровика

**Фабула (ситуация):** Менеджер Сидоров А.А. не пришел на работу 10 октября 2026 года и не предупредил руководителя. 18 октября 2026 года кадровик Петрова составила «Акт об отсутствии на рабочем месте». В этот же день, не дожидаясь объяснений от Сидорова, она издала приказ об его увольнении за прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ от 18 октября. Сидоров подал иск в суд, приложив справку о том, что 10 октября он вызывал скорую помощь из-за острого аппендицита и был экстренно госпитализирован до 15 октября.

**Задание:** Проанализируйте действия кадровика. Заполните таблицу, выявив нарушения, которые гарантированно приведут к восстановлению Сидорова судом.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Действие кадровика из фабулы | Какое требование закона нарушено (статья ТК РФ или Пленум ВС № 2) | Почему это фатальная ошибка (последствия для работодателя) |
|---|---|---|---|
| 1 | Составление акта об отсутствии 18 октября, хотя прогул был 10 октября. | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 2 | Издание приказа об увольнении 18 октября без истребования объяснительной. | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 3 | Игнорирование факта возможной уважительной причины (госпитализация). | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Ролевая игра: Составление правильного пакета документов**

**Фабула (ситуация):** Теперь вы – грамотный юрист, который предотвратил ошибку. Сотрудник Иванов И.И. действительно отсутствовал на рабочем месте 20 октября 2026 г. с 09:00 до 18:00 без предупреждения. Сегодня 21 октября 2026 г. Ваша задача – запустить правильную процедуру.

**Задание:** Заполните пропуски в трех ключевых документах, используя данные фабулы и подсказки.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**Документ А: Акт об отсутствии на рабочем месте**

**АКТ**
**об отсутствии работника на рабочем месте**

г. Москва «21» октября 2026 г.

Мы, нижеподписавшиеся:
Руководитель отдела кадров Петрова М.С.,
Начальник юридического отдела [Студент вписывает свое ФИО],
Ведущий специалист Смирнова Е.В.,
составили настоящий акт о том, что сотрудник *[ФИО]*, занимающий должность *[вписывает должность из фабулы]*, отсутствовал на своем рабочем месте *[дата]* в течение *[количество часов]* без уважительных причин и без предупреждения непосредственного руководителя.

Подписи составивших акт:
_____ /Петрова М.С./
_____ / [Студент вписывает свое ФИО] /
_____ /Смирнова Е.В./
С актом ознакомлен: _____ /Иванов И.И./ «___» _____ 2026 г.
(В случае отказа от ознакомления составляется отдельный акт об отказе)

**Документ Б: Требование о предоставлении письменного объяснения**

ТРЕБОВАНИЕ
**о предоставлении письменного объяснения**
Кому: *[ФИО отсутствующего на рабочем месте]*
От: Руководителя отдела кадров Петровой М.С.
Дата: «21» октября 2026 г.

В связи с Вашим отсутствием на рабочем месте *[дата, время*], в соответствии со статьей 193 Трудового кодекса РФ, требую предоставить письменное объяснение причин Вашего отсутствия в течение *[скольких дней]* с момента получения данного требования.

В случае непредоставления объяснения по истечении указанного срока будет составлен соответствующий акт, и решение о применении дисциплинарного взыскания будет принято на основании имеющихся данных.

Руководитель отдела кадров: _____ /Петрова М.С./
С требованием ознакомлен, экземпляр получил:
_____ /Иванов И.И./ «___» _____ 2026 г.

**Документ В: Фрагмент приказа об увольнении (форма Т-8)**

*(Заполняется только в том случае, если через 2 дня объяснительная не предоставлена или причина признана неуважительной)*

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**ПРИКАЗ**
(распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № _____
от «___» _____ 2026 г.

Прекратить действие трудового договора от «__» _____ 202 г. № __, уволить «» _____ 2026 г.

*[ФИО отсутствующего на рабочем месте]*

Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения):

*[причины увольнения из фабулы]*

Основание (документ, номер, дата):

*[Студент вписывает: подпункт пункта части статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации]*

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен:
_____ /Иванов И.И./ «___» _____ 2026 г.

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Заданию 1 (Детектив):** Оцените, смог ли студент не просто констатировать факт («не спросил объяснительную»), а сослаться на конкретную норму (ст. 193 ТК РФ) и объяснить *юридическое последствие* (суд восстановит, взыщет средний заработок). Это формирует понимание причинно-следственных связей в праве.
2. **По Заданию 2 (Документы):**
   - Проверьте, что в Акте студент обязательно указал фразу «более четырех часов подряд» (это ключевой квалифицирующий признак прогула по Пленуму ВС № 2).
   - В Требовании объяснительной студент должен четко указать срок «два рабочих дня» (календарные дни не допускаются, это частая ошибка).
   - В Приказе Т-8 критически важна точная формулировка основания: «подпункт "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации». Любое отклонение (например, просто "ст. 81 ТК РФ") делает приказ уязвимым.

# ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

**Тема занятия:** Алгоритм законного сокращения штата: от определения преимущественного права до расчета выходного пособия.

**Цель занятия:** научиться применять статью 179 ТК РФ для определения преимущественного права на оставление на работе, грамотно оформлять предложение вакансий и рассчитывать гарантии и компенсации при увольнении по сокращению штата.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 81 п. 2 ч. 1 – сокращение штата; ст. 178 – выходные пособия; ст. 179 – преимущественное право оставления на работе; ст. 180 – порядок предупреждения; ст. 261 – гарантии беременным и лицам с семейными обязанностями).
2. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 25 – обязанность уведомлять службу занятости).

## ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)

**Контекст:** Сокращение штата – одна из самых сложных и «дорогих» процедур для работодателя. Любая ошибка в сроках, порядке уведомления или оценке преимущественного права ведет к восстановлению работника судом с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула.

**Эталонный алгоритм законного сокращения (чек-лист):**

1. **Издание приказа** о сокращении штата и утверждении нового штатного расписания (не позднее чем за 2 месяца до увольнения).
2. **Уведомление** органов службы занятости (ЦЗН) и профсоюза (при наличии) в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.
3. **Персональное уведомление** каждого сокращаемого работника под роспись не позднее чем за 2 месяца.
4. **Оценка преимущественного права** (ст. 179 ТК РФ): сначала сравниваем производительность труда и квалификацию. Если они равны, смотрим на семейное положение и социальные факторы (иждивенцы, единственные кормильцы и т.д.).
5. **Предложение вакансий**: работодатель обязан письменно предлагать *все* имеющиеся у него вакантные должности (как соответствующие квалификации, так и нижестоящие/нижеоплачиваемые), вплоть до дня увольнения.
6. **Увольнение и выплата**: в день увольнения выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка + сохранение среднего заработка на период трудоустройства (но не свыше 2 месяцев, в исключительных случаях – 3-х по решению ЦЗН).

**Топ-3 фатальные ошибки при сокращении:**

1. **Увольнение льготных категорий**: беременных женщин, женщин с детьми до 3 лет, одиноких матерей с ребенком до 14 лет (или ребенком-инвалидом до 18 лет) – ст. 261 ТК РФ. Их сокращать *запрещено*.
2. **Отсутствие предложения вакансий**: если в день увольнения в штатном расписании была свободная должность, а работника о ней не уведомили письменно – увольнение незаконно.
3. **Нарушение сроков**: увольнение раньше чем через 2 месяца после письменного уведомления (без согласия работника).

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### ЗАДАНИЕ 1. Определение преимущественного права оставления на работе (ст. 179 ТК РФ)

**Фабула (ситуация):** В ООО «СтройИнвест» планируется сокращение должности «Менеджер по продажам» (остается 1 ставка вместо 3-х). На эту должность претендуют три сотрудника с *равной производительностью труда и квалификацией*.

- **Сотрудник А:** Петров П.П., 35 лет, холост, детей нет.
- **Сотрудник Б:** Сидорова С.С., 32 года, имеет двух детей в возрасте 5 и 7 лет, муж работает.
- **Сотрудник В:** Иванов И.И., 40 лет, является единственным кормильцем в семье (жена не работает, воспитывает ребенка-инвалида 10 лет).

- **Сотрудник Г:** Соколов Д.С., 28 лет, разведен, ребенок 6 лет. Получает алименты, воспитывает ребенка без супруги.

**Задание:** Проанализируйте ситуацию. Заполните таблицу, определив, кто имеет абсолютное преимущественное право остаться на работе, а кто подлежит сокращению, со ссылкой на конкретные пункты ст. 179 и ст. 261 ТК РФ.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| Сотрудник | Наличие льготных обстоятельств (выпишите из фабулы сами) | Применимая норма закона (найдите статью, часть, пункт ТК РФ самостоятельно) | Вывод: подлежит сокращению или имеет преимущественное право? (обоснуйте) |
|---|---|---|---|
| **А (Петров П.П.) [ОБРАЗЕЦ]** | Отсутствуют. Холост, детей нет. | Ч. 1 ст. 179 ТК РФ: при равной производительности и квалификации преимущество отдается лицам с семейными обязанностями. У Петрова таких обязанностей нет. | Подлежит сокращению. Не имеет преимущественных прав перед остальными сотрудниками. |
| **Б (Сидорова С.С.)** | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[делает вывод самостоятельно]* |
| **В (Иванов И.И.)** | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[делает вывод самостоятельно]* |
| **Г (Соколов Д.С.)** | *[выписывает факты самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[делает вывод самостоятельно]* |

**Итоговое решение юриста:** *[обучающийся самостоятельно пишет 2-3 предложения: кто подлежит сокращению, кто остается, почему именно такое решение, со ссылкой на ч. 2 ст. 179 ТК РФ].*

**ЗАДАНИЕ 2. Расчет гарантий и оформление уведомления о вакансиях**

**Фабула:** Менеджер Козлов К.К. официально уведомлен о сокращении его должности 1 марта 2026 года. Дата увольнения – 1 мая 2026 года (соблюден 2-месячный срок). Его средний дневной заработок составляет 2 000 рублей. В апреле Козлову была предложена вакансия водителя, от которой он письменно отказался. 1 мая он уволен. В мае 2026 года 20 рабочих дней. Козлов не трудоустроился в течение мая.

**Задание 2.1:** Составьте уведомление о предложении вакантной должности, которое работодатель обязан был вручить Козлову. Используйте структуру документа, но все содержательные части (какая вакансия, какая оплата, является ли она нижестоящей/нижеоплачиваемой) заполните самостоятельно на основе фабулы.

**Задание 2.2:** Рассчитайте сумму выходного пособия и сохранения среднего заработка за первый месяц после увольнения. Заполните справку-расчет, выполнив все арифметические действия самостоятельно.

**ШАБЛОН 2.1: Предложение вакантной должности**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**
**о предложении вакантной должности при сокращении штата**

Кому: *[ФИО и должность из фабулы]*
Дата: *[вписывает дату из фабулы]*

В связи с предстоящим сокращением Вашей должности и в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ, *[вписывает название организации]* предлагает Вам следующие вакантные должности, имеющиеся у работодателя на сегодняшний день:

Должность: *[вписывает из фабулы]*

Размер оплаты труда: *[предлагает разумную сумму, например, исходя из контекста]*

Данная должность является *[самостоятельно определяет: нижестоящей / нижеоплачиваемой / соответствующей квалификации]*.

Прошу в срок до *[вписывает разумную дату]* сообщить о Вашем решении в письменном виде.

Руководитель отдела кадров: _____ / [ФИО] /

С уведомлением ознакомлен, экземпляр получил: _____ /Козлов К.К./

**ШАБЛОН 2.2: Расчет выплат при увольнении по сокращению**

**СПРАВКА-РАСЧЕТ**
**выплат при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

Сотрудник: Козлов К.К.

Дата увольнения: *[вписывает из фабулы]*

1. **Выходное пособие** (выплачивается в день увольнения в размере среднего месячного заработка):

Средний дневной заработок: *[вписывает из фабулы]*

Количество рабочих дней в месяце после увольнения (май): *[вписывает из фабулы]*

Сумма выходного пособия: *[выполняет расчет самостоятельно]*

2. **Сохранение среднего заработка на период трудоустройства за первый месяц** (после увольнения):

Так как сотрудник не трудоустроился в мае, ему сохраняется средний заработок за май.

Сумма сохранения заработка: *[выполняет расчет самостоятельно]*

**Итого к выплате (помимо окончательного расчета за отработанное время):** *[выполняет итоговый расчет самостоятельно]*

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ТЕМЕ 3.1**

**Тема:** Разработка проекта Положения об аттестации работников (на примере должности «Юрисконсульт») с учетом позиции судов о невозможности увольнения за «непрохождение аттестации» без объективных и измеримых критериев оценки.

**Цель:** Научиться переводить абстрактные должностные обязанности юриста в строгие, объективные и измеримые критерии оценки, чтобы исключить риск признания увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным в суде.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 81 п. 3 ч. 1 – увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (пункт 3: работодатель обязан доказать, что работник не мог продолжать выполнять свою работу из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, проведенной с соблюдением установленного порядка).
3. Выпуск 1 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37

(раздел «Общеотраслевые квалификационные характеристики должностей служащих», должность «Юрисконсульт»).

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Теоретический каркас)**

**Контекст:** Самая частая причина восстановления юриста судом при увольнении «за несоответствие должности» – это субъективность оценки. Если в Положении об аттестации написано «сотрудник должен хорошо знать законодательство и проявлять инициативу», суд признает это нарушением, так как эти качества нельзя измерить. Критерии должны быть **объективными** (не зависящими от личного мнения начальника) и **измеримыми** (подтвержденными цифрами, фактами, документами или сроками).

**Сравнение критериев оценки:**

| Субъективный критерий (ведет к проигрышу в суде) | Объективный и измеримый критерий (безопасен для работодателя) |
|---|---|
| «Хорошее знание гражданского законодательства» | «Отсутствие ошибок в подготовленных проектах договоров, выявленных внутренним или внешним аудитом, не более 1 случая в год». |
| «Ответственное отношение к ведению судебных дел» | «Своевременная подача процессуальных документов в суд, отсутствие случаев оставления заявлений без движения или возвращения по вине юриста (подтверждается определениями суда)». |
| «Инициативность и коммуникабельность» | «Своевременная (не позднее чем за 3 дня до истечения срока) подготовка письменных ответов на досудебные претензии контрагентов». |

**ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ**

**Инструкция для студента:** Вам поручено разработать фрагмент «Положения об аттестации» для юридического отдела ООО «ПравоЗащита». Ранее компанию суды заставляли восстанавливать уволенных юристов, потому что критерии их оценки были размытыми. Ниже приведена **реальная выписка из ЕКСД** для должности «Юрисконсульт». Ваша задача: заполнить шаблон Положения, превратив эти общие обязанности в строгие юридические формулировки, используя подсказки и логику из Части 1.

**Выписка из ЕКСД (Постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37):**

**Должность:** Юрисконсульт.

**Должностные обязанности:** Разрабатывает или принимает участие в разработке документов правового характера. Осуществляет методическое руководство правовой работой на предприятии. Участвует в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности организации, а также проектов ответов на претензии и иски. Ведет учет и хранение находящихся в производстве и законченных исполнением судебных и арбитражных дел.

**Требования к квалификации:** Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ: Фрагмент Положения об аттестации**

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор ООО «ПравоЗащита»
_____ /Петров П.П./
«___» _____ 2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ**
**(Фрагмент, касающийся должности «Юрисконсульт»)**

**2. Критерии оценки соответствия работника должности «Юрисконсульт»**

2.1. Оценка работника проводится аттестационной комиссией на основании следующих объективных и измеримых критериев, разработанных на основе требований ЕКСД:

**а) Качество правовой экспертизы:**

– Отсутствие случаев возвращения или оставления без движения исковых заявлений, подготовленных работником, по причинам, зависящим от юриста (например, нарушение

подсудности, неуплата госпошлины), подтвержденных _____ [*чем?*] за аттестуемый период.

**б) Соблюдение процессуальных сроков:**

– Своевременная подготовка проектов ответов на досудебные претензии контрагентов: не позднее чем за _____ рабочих дня до истечения срока, установленного претензией или законом *[вписывает срок]*.

**в) Качество документооборота:**

– Отсутствие обоснованных замечаний руководства к проектам договоров, разработанным работником, выявленных в ходе внутреннего согласования, не более _____ раз в год *[вписывает число]*.

**г) Соблюдение квалификационных требований:**

– Наличие действующего диплома о высшем юридическом образовании, а также соблюдение требования о регулярном повышении квалификации не реже одного раза в _____ года *[вписывает число]*..

3. Решения аттестационной комиссии

3.1. По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

– работник соответствует занимаемой должности;

– работник соответствует занимаемой должности при условии _____ *[вписывает рекомендации];*

– работник не соответствует занимаемой должности.

**ЧАСТЬ 3. АНАЛИТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (Мини-кейс)**

**Фабула:** Руководитель юридического отдела хочет добавить в Положение об аттестации для юрисконсульта следующий критерий: *«Юрист должен отлично знать все законы, быстро находить информацию, быть стрессоустойчивым и не проигрывать суды»*.

**Задание:** выступите в роли методиста и объясните руководителю, почему такая формулировка приведет к проигрышу компании в суде при увольнении сотрудника. Затем самостоятельно разработайте 4 объективных и измеримых критерия, которые заменят эту субъективную оценку.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| **Субъективная формулировка руководителя** | **Почему это недопустимо с точки зрения закона и судебной практики** | **Как это должно звучать в Положении (ваш вариант объективного и измеримого критерия)** |
|---|---|---|
| «Отлично знает все законы, быстро находит информацию, стрессоустойчивый и не проигрывает суды» | *[самостоятельно формулирует обоснование. Ориентир для размышления: сошлитесь на п. 3 Постановления Пленума ВС РФ № 2. Объясните, почему «стрессоустойчивость» нельзя подтвердить документом, и почему исход судебного дела не может быть единственным критерием, так как он зависит от множества факторов, не подконтрольных юристу]* | Критерий 1:<br><br>*[ самостоятельно придумывает измеримый показатель, например, связанный с соблюдением процессуальных сроков или отсутствием конкретных ошибок, зафиксированных в документах и т.д.]*<br><br>Критерий 2:<br>*[самостоятельно придумывает второй измеримый показатель, например, связанный с качеством подготовки документов или* |

| Субъективная формулировка руководителя | Почему это недопустимо с точки зрения закона и судебной практики | Как это должно звучать в Положении (ваш вариант объективного и измеримого критерия) |
|---|---|---|
| | | *отсутствием обоснованных претензий]*<br><br>Критерий 3: *[самостоятельно придумывает]*<br><br>Критерий 4: *[самостоятельно придумывает]* |

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Шаблону Положения:** Проверьте, что студент заполнил пропуски конкретными, измеримыми показателями (например, «определениями судов», «3 рабочих дня», "2 раз в год"). Главный маркер успеха: студент понял, что оценка юриста должна опираться на документальные следы его работы (судебные акты, даты регистрации документов, журналы учета), а не на мнение начальника о его "инициативности".
2. **По Аналитическому заданию (Мини-кейс):**

- Оцените, смог ли студент самостоятельно сформулировать юридическое обоснование, указав, что исход судебного дела не может быть единственным критерием оценки юриста (так как он зависит от множества объективных факторов, включая судью и доказательства противоположной стороны), а "стрессоустойчивость" не поддается документальной фиксации.
- Проверьте предложенные студентом объективные критерии. Они должны быть привязаны к реальным инструментам работы юриста: отсутствие пропусков сроков, отсутствие ссылок на отмененные нормы права, соблюдение сроков подготовки отзывов.

# РАЗДЕЛ 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

## ТЕМА 4.1. ВЗЫСКАНИЕ УЩЕРБА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА (ГИТ)

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

**Тема занятия:** Составление договора о полной материальной ответственности. Расчет пределов удержания ущерба из зарплаты и оформление приказа.

**Цель занятия:** Научиться определять законность заключения договора о полной материальной ответственности на основании действующего Приказа Минтруда России, рассчитывать пределы удержания ущерба из заработной платы с учетом ограничений ст. 138 и ст. 248 ТК РФ, а также грамотно оформлять приказ работодателя.

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 138 – пределы удержаний; ст. 241, 242, 243, 244, 245, 248 – виды, условия и порядок взыскания материального ущерба).
2. **Приказ Минтруда России от 16.04.2025 № 251н** «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и типовых форм этих договоров...» (вступил в силу с 01.09.2025).

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)**

**Контекст:** По общему правилу работник несет ограниченную материальную ответственность – в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Полная

материальная ответственность наступает только в исключительных случаях (умысел, алкогольное опьянение, недостача ценностей, вверенных по специальному письменному договору, и т.д. – ст. 243 ТК РФ).

Ключевое правило: работодатель имеет право заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности **только** с теми работниками, чьи должности или виды работ прямо включены в специальный Перечень, утвержденный **Приказом Минтруда России от 16.04.2025 № 251н**.

**Заключение такого договора с работником, чьей должности нет в Перечне, признается судом недействительным, и ответственность ограничивается средним месячным заработком.**

**Три «кита» законного удержания ущерба из зарплаты:**

1. **Основание для полной ответственности:** Наличие должности/работы в Перечне (Приказ № 251н) + подписанный письменный договор.
2. **Порядок взыскания (ст. 248 ТК РФ):** Работодатель может издать **Приказ** об удержании, только если:

а) сумма ущерба **не превышает** средний месячный заработок работника;

б) приказ издан **не позднее 1 месяца** со дня окончательного установления размера ущерба;

в) работник не оспаривает основание и размер ущерба. Если сумма больше или срок пропущен – только через **суд**.

3. **Лимит на удержание из каждой выплаты (ст. 138 ТК РФ):** даже при наличии законного приказа, из каждой выплаты заработной платы можно удержать **не более 20%** от суммы, причитающейся работнику после удержания НДФЛ.

**Фабула кейса: «Открытый склад»**

В ООО «ТехноМаркет» работает кладовщик Сидоров А.А. С ним **заключен** Договор о полной индивидуальной материальной ответственности (ДПМО). 10 февраля 2026 г. Сидоров, нарушив инструкцию, оставил склад открытым и ушел домой. Ночью произошла кража: украли 5 ноутбуков.

- **Сумма ущерба** по акту инвентаризации: **150 000 руб.**
- **Средний месячный заработок** Сидорова: **40 000 руб.**
- **Зарплата «на руки»** (после вычета НДФЛ) за текущий месяц: **35 000 руб.**
- 12 октября Сидоров написал объяснительную, где признал факт оставления склада открытым, но просит не увольнять его и готов возместить ущерб.

**ПОШАГОВЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ РАЗБОР СИТУАЦИИ (ЭТАЛОН ЛОГИКИ)**

**Шаг 1. Законен ли сам Договор о полной материальной ответственности (ДПМО)?**

- *Вопрос:* Имел ли право работодатель заключать такой договор с кладовщиком?
- *Ответ:* Да. Должность «кладовщик» прямо включена в действующий Перечень, утвержденный Приказом Минтруда России от 16.04.2025 № 251н, так как эта работа связана с непосредственным обслуживанием товарных ценностей. Договор законен.

**Шаг 2. В каком размере Сидоров обязан возместить ущерб?**

- *Вопрос:* Ограничивается ли его ответственность средним месячным заработком (40 000 руб.)?
- *Ответ:* Нет. Поскольку с ним законно заключен ДПМО, он несет **полную материальную ответственность** (ст. 245 ТК РФ). Он обязан возместить весь реальный ущерб: **150 000 руб.**

**Шаг 3. Может ли работодатель удержать все 150 000 руб. по своему ПРИКАЗУ?**

- *Вопрос:* Достаточно ли просто издать приказ, раз работник согласен?
- *Ответ:* **Нет, это будет грубой ошибкой.** Согласно ч. 2 ст. 248 ТК РФ, работодатель имеет право издать приказ об удержании только в том случае, если сумма ущерба **не превышает средний месячный заработок** работника.
- *Расчет:* 150 000 руб. (ущерб) > 40 000 руб. (средний заработок).

• *Вывод:* Работодатель может удержать по приказу только 40 000 руб. Оставшиеся 110 000 руб. можно взыскать **только через суд**.

**Шаг 4. А если бы ущерб был маленьким? (Правило 20%)**

• *Гипотетическая ситуация:* Допустим, украли не 5, а 1 ноутбук. Ущерб = **30 000 руб.**

• *Вопрос:* Может ли работодатель издать приказ и удержать все 30 000 руб. из первой же зарплаты?

• *Ответ:* Нет. Даже если приказ законен (30 000 < 40 000), вступает в силу ст. 138 ТК РФ: общий размер всех удержаний при каждой выплате зарплаты **не может превышать 20%** от суммы, причитающейся работнику.

• *Расчет:* 35 000 руб. (зарплата «на руки») × 20% = **7 000 руб.**

• *Вывод:* В первый месяц работодатель удержит только 7 000 руб. Оставшиеся 23 000 руб. будут удерживаться по 7 000 руб. из следующих зарплат, пока долг не будет погашен полностью.

**Шаг 5. Как выглядит правильный ПРИКАЗ (для ситуации с ущербом 30 000 руб.)**
*(Студенты изучают этот документ как идеальный образец)*

**ПРИКАЗ № 45-К**
**об удержании ущерба из заработной платы работника**

г. Москва «16» февраля 2026 г.

В связи с причинением материального ущерба кладовщиком Сидоровым А.А., на основании Акта инвентаризации № 12 от 10.02.2026 и письменного объяснения работника от 12.02.2026,
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Привлечь кладовщика Сидорова А.А. к материальной ответственности в размере причиненного ущерба, составляющего 30 000 (Тридцать тысяч) рублей.
2. Произвести удержание указанной суммы из заработной платы Сидорова А.А. в порядке, предусмотренном ст. 248 ТК РФ.
3. Бухгалтерии производить удержание из каждой выплаты заработной платы в размере, не превышающем **20%** от суммы, причитающейся работнику после удержания НДФЛ, на основании ст. 138 ТК РФ, до полного погашения задолженности.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор _____ /Иванов И.И./
С приказом ознакомлен: _____ /Сидоров А.А./ «15» февраля 2026 г.

**ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Инструкция:** Теперь ваша очередь. Используйте логику из Эталонного разбора (Часть 1), чтобы решить новую задачу. Не подглядывайте в готовые цифры, считайте и формулируйте выводы сами.

**ЗАДАНИЕ 1. Кейс «Разбитая машина»**

**Фабула:** С водителем-экспедитором Петровым П.П. **заключен** Договор о полной материальной ответственности. 5 марта 2026 г. он, нарушив правила парковки, оставил служебный автомобиль без присмотра. Автомобиль угнали. Ущерб компании составил **200 000 руб.**

- Средний месячный заработок Петрова: **50 000 руб.**
- Зарплата Петрова «на руки» за текущий месяц: **45 000 руб.**
- Объяснительная от Петрова получена 7 марта 2026 г.

**Задание:** заполните таблицу анализа, выполнив расчеты и дав правовые выводы.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| Вопрос для анализа | Ваши расчеты и логика | Правовой вывод (с указанием конкретной статьи ТК РФ) |
|---|---|---|
| 1. Законен ли ДПМО с водителем-экспедитором? | *[есть ли эта должность в действующем Перечне Минтруда № 251н?]* | *[делает вывод: Да/Нет, со ссылкой на Приказ № 251н]* |
| 2. Какую сумму должен возместить Петров в целом? | *[определяет вид ответственности: ограниченная или полная]* | *[указывает итоговую сумму и статью ТК РФ]* |
| 3. Может ли работодатель удержать все 200 000 руб. по своему приказу? | *[сравнивает сумму ущерба и средний заработок. Делает вывод о компетенции работодателя]* | *[указывает, можно ли издать приказ или нужно идти в суд, со ссылкой на ст. 248 ТК РФ]* |
| 4. Какую максимальную сумму можно удержать из зарплаты Петрова за текущий месяц (45 000 руб. «на руки»)? | *[применяет правило ст. 138 ТК РФ к сумме "на руки"]* | *[указывает итоговую сумму удержания за месяц и статью]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Составление приказа**

Допустим, в деле с водителем Петровым ущерб составил не 200 000 руб., а **40 000 руб.** (что позволяет удержать его по приказу, так как это меньше среднего заработка в 50 000 руб.). **Задание:** Заполните пропуски в приказе, используя данные фабулы и знания из Эталонного разбора.

**ШАБЛОН ПРИКАЗА ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «Логистика-Плюс»**
**ПРИКАЗ № _____**
**об удержании ущерба из заработной платы работника**

г. Москва «___» _____ 2026 г.
В связи с причинением материального ущерба водителем-экспедитором _____ *[вписывает ФИО]*, на основании Акта о хищении имущества № ___ от «___» _____ 2026 г. и письменного объяснения работника,
ПРИКАЗЫВАЮ:
Привлечь работника _____ *[ФИО]* к материальной ответственности в размере причиненного ущерба, что составляет _____ рублей.

Произвести удержание указанной суммы из заработной платы работника в порядке, предусмотренном ст. 248 Трудового кодекса РФ.
Бухгалтерии удерживать сумму ущерба из каждой выплаты заработной платы работника в размере не более _____% *[вписывает предельный процент]* от суммы, причитающейся работнику после удержания НДФЛ, в соответствии со ст. _____ *[вписывает номер статьи]* ТК РФ, до полного погашения задолженности.
Генеральный директор ООО «Логистика-Плюс»
_____ / _____ /
С приказом ознакомлен(а):
_____ / _____ / «___» _____ 2026 г.

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке:**

1. **По Заданию 1 (Таблица):**

- Проверьте, что студент самостоятельно нашел должность «водитель-экспедитор» в Перечне (Приказ № 251н) и подтвердил законность ДПМО.

- **Ключевой момент:** Студент должен четко разделить два понятия: *общий размер долга* (200 000 руб., полная ответственность) и *предел удержания по приказу* (только 50 000 руб., ст. 248 ТК РФ). Если студент пишет, что можно удержать 200 000 по приказу, это критическая ошибка.
- Проверьте расчет 20%: 45 000 × 0,2 = **9 000 руб.** (не от начисленной, а от суммы «на руки»).

2. **По Заданию 2 (Приказ):**
- Оцените правильность заполнения ссылок: ст. 138 ТК РФ и цифра «20».
- Проверьте, что студент указал правильные ФИО и суммы из фабулы (40 000 руб.).

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

**Тема занятия:** Кейс «Проверка ГИТ»: подготовка пакета документов по запросу инспектора. Составление юридически грамотных возражений на Акт проверки и Предписание об устранении нарушений.

**Цель занятия:** Научиться читать официальные документы надзорного органа, выявлять в них фактические основания для претензий и составлять мотивированные возражения, используя механизмы защиты бизнеса (ФЗ № 248-ФЗ).

**Перечень нормативно-правовых актов (НПА) для работы:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 22, 91, 100, 353–356).
2. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (ст. 14, 16, 41.1, 41.2).
3. Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Полные образцы документов)**

**Фабула кейса: «Проверка режима рабочего времени»**

В ООО «СтройМонтаж» прошла внеплановая проверка ГИТ. Инспектор выявил, что компания задержала выплату компенсации за задержку заработной платы за сентябрь 2024 года. Задержка составила 2 дня из-за технического сбоя в системе «банк-клиент». Это первое нарушение компании за 5 лет. В день получения Акта проверки (20.10.2024) компания добровольно перечислила работникам всю причитающуюся компенсацию. Инспектор составил Акт и выдал Предписание.

**ДОКУМЕНТ 1. АКТ проверки (Исходный документ для обучающегося)**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА**
**АКТ № 14-5/890**
**проведения внеплановой документарной проверки**

г. Москва «20» октября 2024 г.

Главным государственным инспектором труда Ивановым И.И., действующим на основании Решения № 45 от 01.10.2024 г., в отношении ООО «СтройМонтаж» проведена проверка.

В ходе проверки установлено: Работодателем нарушены требования ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы за сентябрь 2024 года произведена с нарушением установленного срока (задержка составила 2 дня).

Вывод: Имеются признаки административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Главный государственный инспектор труда: _____ /И.И. Иванов/

С актом ознакомлен: _____ /П.П. Петров,

Генеральный директор/ «20» октября 2024 г.

**ДОКУМЕНТ 2. ПРЕДПИСАНИЕ (Исходный документ для обучающегося)**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА**
**ПРЕДПИСАНИЕ № 14-5/891**

г. Москва «20» октября 2024 г.

На основании ч. 1 ст. 357 ТК РФ и в связи с нарушениями, выявленными в Акте № 14-5/890 от 20.10.2024 г.,

**ПРЕДПИСЫВАЮ:**

Генеральному директору ООО «СтройМонтаж» устранить выявленное нарушение: обеспечить выплату денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в полном объеме.

Срок устранения: до «01» ноября 2024 г.

Письменно сообщить об устранении с приложением копий подтверждающих документов.

Невыполнение предписания влечет ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (штраф на юр. лицо от 30 000 до 50 000 рублей).

Главный государственный инспектор труда: _____ /И.И. Иванов/

**ДОКУМЕНТ 3. ЭТАЛОН ВОЗРАЖЕНИЙ (Образец идеального ответа)**

В Государственную инспекцию труда
От: Генерального директора ООО «СтройМонтаж»

**ВОЗРАЖЕНИЯ на Акт проверки № 14-5/890 от 20.10.2024 г.**

ООО «СтройМонтаж» ознакомлено с Актом.

С фактом нарушения сроков выплаты компенсации по ст. 236 ТК РФ организация согласна. Нарушение допущено по неосторожности из-за технического сбоя в системе «банк-клиент».

Просим учесть смягчающие обстоятельства (ст. 14 ФЗ № 248-ФЗ):

1. Нарушение допущено впервые за 5 лет деятельности компании.
2. Нарушение является малозначительным (ст. 41.2 ФЗ № 248-ФЗ): задержка составила всего 2 дня, основная заработная плата выплачена вовремя, вред жизни и здоровью не причинен.
3. Нарушение добровольно устранено до вынесения постановления: 20.10.2024 г. компенсация выплачена в полном объеме (платежные поручения прилагаются).

**ПРОШУ:**

Ограничиться вынесением предупреждения (ст. 41.1 ФЗ № 248-ФЗ) или прекратить производство по делу в связи с малозначительностью.

Приложение: Копии платежных поручений от 20.10.2024 г.

Генеральный директор: _____ /П.П. Петров/ «22» октября 2024 г.

**ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Инструкция:** В предыдущей части занятия вы изучили эталонные образцы Акта проверки, Предписания и Возражений. Теперь ваша задача — применить эти знания в новой ситуации. Вам предстоит проанализировать документы ГИТ, выявить возможные процессуальные нарушения и составить юридически грамотные возражения.

**ЗАДАНИЕ 1. Анализ Акта проверки ГИТ и выявление процессуальных нарушений**

**Фабула (ситуация):**

В ООО «СтройИнвест» проведена внеплановая выездная проверка ГИТ. Инспектор составил Акт проверки № 22-7/156 от 15.11.2026, в котором указал следующие нарушения:

1. В Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) отсутствует раздел о порядке обработки персональных данных работников (нарушение ст. 87 ТК РФ, ст. 18.1 152-ФЗ).

2. С 10 сотрудниками, работающими курьерами, заключены договоры ГПХ, однако фактически они подчиняются ПВТР, работают по графику 5/2 с 9:00 до 18:00 и получают фиксированную оплату два раза в месяц (нарушение ст. 15 ТК РФ — подмена трудовых отношений гражданско-правовыми).

Инспектор выдал Предписание № 22-7/157 от 15.11.2026 со сроком устранения нарушений до 15.12.2026.

**Ваше задание:**

1. Проанализируйте Акт проверки на предмет процессуальных нарушений, допущенных инспектором при проведении проверки. Используйте Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 (ред. от 28.07.2025).

2. Заполните таблицу, выявив нарушения и указав, как должно быть по закону.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Действие инспектора из фабулы | Какое требование закона нарушено (статья 248-ФЗ или Постановления № 1230) | Почему это является процессуальным нарушением (последствия для работодателя) |
|---|---|---|---|
| 1 | Проведение внеплановой выездной проверки без указания оснований | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 2 | Отсутствие в Акте проверки сведений о разъяснении прав и обязанностей | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| 3 | *[студент выявляет дополнительное нарушение самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |
| №№ | *[студент выявляет дополнительное нарушение самостоятельно]* | *[находит статью самостоятельно]* | *[обосновывает самостоятельно]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Составление мотивированных возражений на Акт проверки и Предписание**

**Фабула (продолжение):**

Генеральный директор ООО «СтройИнвест» поручил вам, как юристу компании, подготовить официальные возражения на Акт проверки и Предписание ГИТ. Компания не согласна с выводами инспектора по следующим основаниям:

1. ПВТР компании были утверждены в 2023 году и на момент их принятия соответствовали законодательству. Изменения в законодательство о персональных данных (в части обязанности включать соответствующий раздел в ПВТР) вступили в силу только с 01.09.2025, и компания планировала внести изменения до конца 2026 года.

2. Договоры ГПХ с курьерами были заключены добровольно, курьеры являются самозанятыми (плательщиками НПД), самостоятельно определяют маршруты и график доставки, а фиксированная оплата является авансированием будущих услуг по соглашению сторон.

**Ваше задание:**

Составьте официальные возражения на Акт проверки и Предписание, используя шаблон ниже. В возражениях необходимо:

- указать, с какими пунктами Акта и Предписания компания не согласна;
- привести правовое обоснование каждой позиции со ссылками на конкретные нормы закона;

- приложить доказательства (перечислить, какие документы прилагаются).

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

В Государственную инспекцию труда
в г. Москве

От: Генерального директора ООО «СтройИнвест»
_____ /Иванов И.И./
адрес: г. Москва, ул. Строительная, д. 10
тел.: _____

Исх. № _____ от «___» _____ 2026 г.

**ВОЗРАЖЕНИЯ**
**на Акт проверки № 22-7/156 от 15.11.2026**
**и Предписание № 22-7/157 от 15.11.2026**

ООО «СтройИнвест» ознакомлено с Актом проверки № 22-7/156 от 15.11.2026 и Предписанием № 22-7/157 от 15.11.2026, составленными главным государственным инспектором труда _____.

По результатам изучения указанных документов сообщаем следующее:

1. По пункту ____ Акта проверки (нарушение ст. 87 ТК РФ, ст. 18.1 152-ФЗ — отсутствие в ПВТР раздела о персональных данных):

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства] **

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства] **

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства] **

2. По пункту ____ Акта проверки (нарушение ст. 15 ТК РФ — подмена трудовых отношений гражданско-правовыми):

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

**[впишите позицию компании: согласны/не согласны, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

На основании изложенного, руководствуясь ст. 41.1, 41.2 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ,

**ПРОСИМ:**

1. Исключить из Акта проверки и Предписания пункты, с которыми компания не согласна, как необоснованные.

2. В случае признания отдельных нарушений — учесть смягчающие обстоятельства (нарушение допущено впервые, добровольное устранение нарушений до вынесения постановления, отсутствие вреда жизни и здоровью работников) и ограничиться предупреждением.

Приложение:
1. Копия ПВТР ООО «СтройИнвест» (утверждена 01.03.2023) — на ___ л.
2. Копии договоров ГПХ с курьерами (№ ____ от ____) — на ___ л.
3. Копии чеков об уплате НПД курьерами — на ___ л.
4. Копия приказа о внесении изменений в ПВТР (проект) — на ___ л.
5. Иные документы: _____

Генеральный директор ООО «СтройИнвест»
_____ /Иванов И.И./
«___» _____ 2026 г.

**Фабула (ситуация):**

В ООО «СтройИнвест» готовится к проведению плановая проверка ГИТ. Директор поручил вам, как юристу, подготовить краткую аналитическую справку о категориях риска, по которым может быть классифицирована компания, и о возможных последствиях в зависимости от категории риска.

**Ваше задание:**

На основе Постановления Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 (ред. от 28.07.2025) заполните таблицу, указав категории риска, критерии отнесения и последствия для работодателя.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| **Категория риска** | **Критерии отнесения (укажите конкретные показатели из Постановления № 1230)** | **Периодичность плановых проверок** | **Возможные последствия для работодателя** |
|---|---|---|---|
| Высокий риск | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* |
| Значительный риск | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* |
| Средний риск | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* |
| Умеренный риск | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* |
| Низкий риск | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* | *[вписывает самостоятельно]* |

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке (Занятие 8):**

1. **По Заданию 1 (Анализ Акта):** Проверьте, что студент указал конкретные статьи 248-ФЗ (например, ст. 14 — основания для проведения проверки, ст. 16 — права проверяемого лица). Ключевой момент — понимание того, что отсутствие в Акте сведений о разъяснении прав является процессуальным нарушением.

2. **По Заданию 2 (Возражения):** Оцените, смог ли студент сформулировать правовую позицию компании, указав конкретные нормы права (например, ст. 87 ТК РФ, ст. 18.1 152-ФЗ, ст. 15 ТК РФ) и приложить доказательства. Важно, чтобы возражения были мотивированными, а не содержали общих фраз.

3. **По Заданию 3 (Аналитическая справка):** Проверьте, что студент указал критерии отнесения к категориям риска (например, количество работников, наличие задолженности по зарплате, количество нарушений за предыдущий период) и периодичность проверок (для высокого риска — 1 раз в 2 года, для низкого — не чаще 1 раза в 6 лет и т.д.).

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ТЕМЕ 4.1**

**Тема:** Составление чек-листа «Подготовка работодателя к проверке ГИТ»

**Цель:** Научиться определять категорию риска работодателя, понимать, какие контрольные мероприятия и с какой периодичностью проводятся в зависимости от категории риска, а также выявлять «красные флаги» — нарушения, которые повышают риск проверки или влекут штрафы.

**Нормативно-правовая база:**

1. Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (ст. 22, 24, 25)

2. Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства…» (ред. от 28.07.2025)

3. Трудовой кодекс РФ (ст. 212, 214, 357)

**БАНК ФАБУЛ (5 ситуационных задач)**

**Фабула № 1. «Крупный производственный холдинг»**

ООО «МеталлПром» — крупное промышленное предприятие с численностью работников **850 человек**. На предприятии производятся сварочные работы, работа с металлообрабатывающими станками, деятельность связана с вредными и опасными условиями труда (2-й класс опасности). В штате есть служба охраны труда из 5 человек. За последние 3 года на предприятии произошло **2 несчастных случая** с тяжелыми последствиями (один из них — со смертельным исходом). Компания имеет задолженность по заработной плате перед 120 работниками за 2 месяца.

**Фабула № 2. «IT-компания с иностранными сотрудниками»**

ООО «ТехноСофт» — компания-разработчик программного обеспечения. Численность работников — **180 человек**, из них **45 — иностранные граждане** (имеют патенты и разрешения на работу). Окладная часть заработной платы выплачивается вовремя. В компании отсутствует профсоюз. За последние 2 года жалоб в ГИТ не поступало, несчастных случаев не было.

**Фабула № 3. «Строительная компания с высокой текучестью»**

ООО «СтройГрупп» занимается строительством жилых и коммерческих объектов. Численность работников — **320 человек**. В компании очень высокая текучесть кадров (за год уволилось более 40% сотрудников). Работодатель систематически задерживает выплату заработной платы (средняя задержка — 10–15 дней). В компании отсутствует служба охраны труда, инструктажи проводятся формально. За последние 2 года было **3 несчастных случая**, один из них — с тяжелыми последствиями. Жалобы работников в ГИТ поступали неоднократно (последняя — 2 месяца назад).

**Фабула № 4. «Небольшой офисный бизнес»**

ООО «БизнесЦентр» — небольшая компания, сдающая в аренду офисные помещения. Численность работников — **25 человек** (арендные менеджеры, юристы, бухгалтеры, уборщицы). Работа офисная, условия труда — 1-й класс опасности. Заработная плата выплачивается вовремя, все налоги уплачены. Задолженности нет. Несчастных случаев не было, жалоб в ГИТ не поступало. Компания не входит в перечень организаций с вредными условиями труда.

**Фабула № 5. «Общепит с нарушениями»**

ООО «Вкусный Дом» — сеть столовых и кафе быстрого питания. Численность работников — **150 человек** (повара, официанты, кассиры, уборщики). В компании выявлены следующие нарушения: отсутствуют результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) на 5 рабочих местах (нарушение Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ), не разработаны инструкции по охране труда для поваров, не организованы предварительные и периодические медицинские осмотры. За последние 2 года жалоб в ГИТ не поступало, но была внеплановая проверка по факту отравления посетителя (не связанного с условиями труда работников).

**Фабула № 6. «Медицинский центр»** *(отредактирована)*
ООО «Здоровье Плюс» – частная клиника, 95 работников (врачи, медсёстры, администраторы). Нарушения: у 15 работников нет согласий на обработку ПДн, у остальных – устаревшие шаблоны; не утверждено Положение об ЭКДО, при этом трудовые договоры подписаны простой электронной подписью (вместо УКЭП); с 5 медсёстрами не заключены договоры о полной материальной ответственности; не проведена СОУТ на 10 рабочих местах. За год – 2 обоснованные жалобы в ГИТ (на задержку зарплаты и на доступ к электронным документам), устранены. Несчастных случаев не было.

**ЗАДАНИЕ (единое для всех фабул)**

**Инструкция для обучающихся:**

Вам предстоит проанализировать **все 5 фабул** и заполнить **единую сводную таблицу** (см. шаблон ниже). Для каждой компании необходимо определить:

1. **Категорию риска**, к которой она относится, на основании критериев, установленных Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230.

2. **Какие контрольные мероприятия** будут проводиться в отношении компании (плановые проверки, профилактические визиты, внеплановые проверки) и с какой периодичностью.

3. **Основные риски** — какие нарушения или обстоятельства повышают вероятность проверки или могут привести к штрафам.

4. **Рекомендации** — что компания может сделать, чтобы снизить категорию риска и подготовиться к проверке.

**Обратите внимание!** Срок действия Постановления Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 ограничен **31 декабря 2026 года**. При выполнении задания используйте действующую редакцию (от 28.07.2025).

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ (единая сводная таблица)**

**СВОДНАЯ ТАБЛИЦА АНАЛИЗА КАТЕГОРИЙ РИСКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

| Критерий анализа | **Фабула № 2** | **Фабула № 3** | **Фабула № 4** | **Фабула № 5** | **Фабула № 6** |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Категория риска** (высокого / значительного / среднего / умеренного / низкого) | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **2. Основание для отнесения к данной категории** (укажите конкретные критерии из Приложения к Постановлению № 1230) | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **3. Периодичность плановых контрольных мероприятий** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **4. Виды контрольных мероприятий** (плановая проверка / обязательный профилактический визит / внеплановые проверки) | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **5. Основные «красные флаги»** (что повышает риск проверки или является нарушением) | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **6. Рекомендации по снижению риска и подготовке к проверке** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДСКАЗКИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ (в помощь при заполнении)**
**А. Категории риска и их критерии (Постановление № 1230, Приложение):**

| Категория риска | Примерные критерии отнесения |
|---|---|
| **Высокий риск** | Наличие смертельных несчастных случаев; задолженность по зарплате более 1 месяца перед более чем 50% работников; деятельность с вредными условиями труда 3–4 класса |
| **Значительный риск** | Наличие несчастных случаев с тяжелыми последствиями; задолженность по зарплате; наличие иностранных работников без разрешений; жалобы в ГИТ |
| **Средний риск** | Численность более 100 человек; наличие вредных условий труда (2 класс); отсутствие СОУТ; нарушения в сфере охраны труда |

| | |
|---|---|
| **Умеренный риск** | Численность 50–100 человек; отдельные нарушения (например, отсутствие инструкций); низкая производственная травма |
| **Низкий риск** | Численность менее 50 человек; отсутствие вредных условий; отсутствие жалоб и нарушений |

**Б. Периодичность контрольных мероприятий в зависимости от категории риска (с 2026 года):**

| Категория риска | Периодичность |
|---|---|
| **Высокий риск** | Плановая проверка — 1 раз в 2 года (либо обязательный профилактический визит — 1 раз в год) |
| **Значительный риск** | Обязательный профилактический визит (плановая проверка не проводится) |
| **Средний риск** | Обязательный профилактический визит |
| **Умеренный риск** | Обязательный профилактический визит |
| **Низкий риск** | Плановые мероприятия не проводятся |

**В. «Красные флаги» — факторы, повышающие риск:**

- Задолженность по заработной плате
- Наличие несчастных случаев (особенно с тяжелыми последствиями или со смертельным исходом)
- Жалобы работников в ГИТ
- Отсутствие СОУТ или нарушение порядка ее проведения
- Отсутствие инструкций по охране труда
- Нарушения при допуске иностранных работников
- Высокая текучесть кадров
- Наличие вредных и опасных условий труда

**ЭТАЛОННЫЙ ОБРАЗЕЦ ЗАПОЛНЕНИЯ (для фабулы № 1 — «МеталлПром»)**

| Критерий анализа | Фабула № 1 «МеталлПром» |
|---|---|
| **1. Категория риска** | **ВЫСОКИЙ РИСК** |
| **2. Основание для отнесения** | Наличие смертельного несчастного случая за последние 3 года;<br>задолженность по заработной плате перед более чем 50% работников (120 из 850) за 2 месяца;<br>деятельность связана с вредными и опасными условиями труда (2-й класс опасности) |
| **3. Периодичность плановых контрольных мероприятий** | Плановая проверка — 1 раз в 2 года (либо обязательный профилактический визит — 1 раз в год) |
| **4. Виды контрольных мероприятий** | Плановые выездные проверки;<br>внеплановые проверки (по жалобам работников, по факту несчастных случаев);<br>обязательные профилактические визиты |
| **5. Основные «красные флаги»** | Смертельный несчастный случай;<br>задолженность по зарплате;<br>вредные условия труда; высокая численность персонала |
| **6. Рекомендации по снижению риска** | Погасить задолженность по зарплате;<br>провести расследование несчастных случаев и устранить причины;<br>актуализировать документацию по охране труда;<br>провести внеплановый инструктаж;<br>подать заявление об изменении категории риска (при устранении нарушений) |

# РАЗДЕЛ 5. СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

## ТЕМА 5.1. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И РАСЧЕТЫ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

**Тема занятия:** Составление мотивированных возражений на исковое заявление бывшего работника о незаконном увольнении, изменении даты увольнения и взыскании среднего заработка. Расчет суммы вынужденного прогула.

### ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)

**Контекст:** Трудовые споры — одна из самых частых категорий дел в судах общей юрисдикции. При увольнении работника по инициативе работодателя бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (ст. 56 ГПК РФ, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ № 2). В случае признания увольнения незаконным суд восстанавливает работника на работе и взыскивает с работодателя средний заработок за все время вынужденного прогула (ст. 234, 394 ТК РФ).

**Эталонная структура возражений на исковое заявление:**

1. **Вводная часть:** данные об истце, ответчике, предмете иска.
2. **Позиция по существу иска:** согласие/несогласие с каждым требованием.
3. **Правовое обоснование:** ссылки на нормы ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ № 2.
4. **Доказательства:** перечень документов, подтверждающих законность увольнения.
5. **Просительная часть:** конкретные требования к суду (отказать в удовлетворении иска, снизить размер компенсации и т.д.).

**Эталонный расчет среднего заработка за время вынужденного прогула:**

Средний дневной заработок = (сумма заработной платы за 12 месяцев, предшествующих увольнению) / (количество фактически отработанных дней в этом периоде).

Сумма за время вынужденного прогула = Средний дневной заработок × Количество рабочих дней в периоде вынужденного прогула (со дня, следующего за днем увольнения, по день восстановления на работе).

### ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

**ЗАДАНИЕ 1. Анализ искового заявления и выявление слабых мест позиции истца**

**Фабула (ситуация):**

Бывший работник ООО «СтройИнвест» Сидоров С.С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, изменении даты увольнения и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Сидоров был уволен 15.10.2026 по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул) — отсутствовал на рабочем месте 10.10.2026 с 09:00 до 18:00.

В исковом заявлении Сидоров указывает:

- 10.10.2026 он не вышел на работу, так как у него резко поднялось давление, он вызвал скорую помощь, которая приехала только в 11:00, после чего его госпитализировали в больницу № 5, где он находился до 14.10.2026.
- Работодатель не истребовал у него письменное объяснение до увольнения.
- Приказ об увольнении издан 15.10.2026 — на следующий день после выписки из больницы, когда он еще не мог предоставить документы.
- Сидоров просит суд восстановить его на работе, изменить дату увольнения на дату вынесения решения суда и взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 16.10.2026 по день восстановления на работе.

**Ваше задание:**

Проанализируйте исковое заявление Сидорова С.С. и заполните таблицу, оценив силу каждого довода истца с точки зрения судебной практики.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Довод истца | Оценка довода (обоснован / необоснован) | Правовое обоснование (статья ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ № 2) | Какие доказательства должен представить работодатель для опровержения |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Отсутствие на работе по причине внезапного ухудшения здоровья (вызов скорой, госпитализация) | *[оценивает самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[перечисляет доказательства]* |
| 2 | Работодатель не истребовал письменное объяснение до увольнения | *[оценивает самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[перечисляет доказательства]* |
| 3 | Приказ об увольнении издан 15.10.2026 — на следующий день после выписки из больницы | *[оценивает самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[перечисляет доказательства]* |
| 4 | *[студент выявляет дополнительный довод самостоятельно]* | *[оценивает самостоятельно]* | *[находит норму самостоятельно]* | *[перечисляет доказательства]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Составление мотивированных возражений на исковое заявление**

**Фабула (продолжение):**

Вы — юрист ООО «СтройИнвест». Вам поручено подготовить официальные возражения на исковое заявление Сидорова С.С. У компании есть следующие документы:

- Акт об отсутствии Сидорова на рабочем месте от 10.10.2026, составленный в 18:00, подписанный тремя свидетелями.
- Требование о предоставлении письменного объяснения от 11.10.2026, направленное Сидорову по электронной почте (с подтверждением прочтения) и заказным письмом.
- Акт об отказе от дачи объяснений от 15.10.2026 (Сидоров не явился за получением требования и не ответил на электронное письмо).
- Справка из больницы № 5, согласно которой Сидоров поступил в приемный покой 10.10.2026 в 12:30, а выписан 14.10.2026 в 14:00. При этом вызов скорой помощи был осуществлен в 09:30, но Сидоров не уведомил работодателя о своем отсутствии.

**Ваше задание:**

Составьте мотивированные возражения на исковое заявление Сидорова С.С., используя шаблон ниже. В возражениях необходимо:

- указать, с какими доводами истца компания согласна, а с какими — нет;
- привести правовое обоснование каждой позиции;
- указать, какие доказательства прилагаются.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

В _____
районный суд г. Москвы

Истец: Сидоров Сергей Сергеевич
адрес: _____

Ответчик: ООО «СтройИнвест»
адрес: г. Москва, ул. Строительная, д. 10
ИНН: _____
ОГРН: _____

Дело № _____

**ВОЗРАЖЕНИЯ**
**на исковое заявление Сидорова С.С.**
**о восстановлении на работе, изменении даты**
**увольнения и взыскании среднего заработка**

ООО «СтройИнвест» исковые требования Сидорова С.С. не признает по следующим основаниям:

**1. По требованию о восстановлении на работе:**

**[впишите позицию компании: увольнение законно/незаконно, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ № 2, доказательства]**

**[впишите позицию компании: увольнение законно/незаконно, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ № 2, доказательства]**

**[впишите позицию компании: увольнение законно/незаконно, правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ № 2, доказательства]**

**2. По требованию об изменении даты увольнения:**

**[впишите позицию компании: правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

**[впишите позицию компании: правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

**[впишите позицию компании: правовое обоснование, ссылки на конкретные нормы, доказательства]**

**3. По требованию о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула:**

**[впишите позицию компании: правовое обоснование, расчет суммы, ссылки на конкретные нормы]**

**[впишите позицию компании: правовое обоснование, расчет суммы, ссылки на конкретные нормы]**

На основании изложенного, руководствуясь ст. 56 ГПК РФ, ст. 192, 193, 234, 394 ТК РФ, а также п. 23, 33-44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025),

**ПРОСИМ СУД:**

1. В удовлетворении исковых требований Сидорова С.С. о восстановлении на работе, изменении даты увольнения и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула отказать в полном объеме.

2. **[впишите дополнительные требования, если необходимо]**

*№№ *[впишите дополнительные требования, если необходимо]**

Приложение:
1. Копия Акта об отсутствии на рабочем месте от 10.10.2026 — на ___ л.
2. Копия Требования о предоставлении объяснения от 11.10.2026 — на ___ л.
3. Копия Акта об отказе от дачи объяснений от 15.10.2026 — на ___ л.
4. Копия приказа об увольнении № ____ от 15.10.2026 — на ___ л.
5. Копия справки из больницы № 5 — на ___ л.
6. Иные документы: _____

Представитель ООО «СтройИнвест»
_____ /_____/
«___» _____ 2026 г.

**ЗАДАНИЕ 3. Расчет суммы вынужденного прогула**

**Фабула (ситуация):**

Предположим, что суд признал увольнение Сидорова С.С. незаконным и восстановил его на работе с 01.12.2026. Период вынужденного прогула: с 16.10.2026 по 30.11.2026 (включительно).

Данные для расчета:

- Заработная плата Сидорова за 12 месяцев, предшествующих увольнению (октябрь 2025 — сентябрь 2026): 600 000 руб.
- Количество фактически отработанных дней за этот период: 240 дней.
- Количество рабочих дней в период с 16.10.2026 по 30.11.2026 (по производственному календарю на 2026 год): 33 дня.

**Ваше задание:**

Рассчитайте средний дневной заработок Сидорова и сумму среднего заработка за время вынужденного прогула. Заполните расчетную таблицу.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**
**РАСЧЕТ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ЗА ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА**

| Показатель | Значение | Примечание |
|---|---|---|
| Сумма заработной платы за 12 месяцев, предшествующих увольнению | _____ руб. | данные из фабулы |
| Количество фактически отработанных дней за этот период | _____ дней | данные из фабулы |
| Средний дневной заработок | _____ руб. | *[рассчитывает самостоятельно]* |
| Количество рабочих дней в периоде вынужденного прогула | _____ дней | по производственному календарю |
| Сумма среднего заработка за время вынужденного прогула | _____ руб. | *[рассчитывает самостоятельно]* |

**Дополнительный расчет (если необходимо):**

Если суд также взыщет компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ), ориентировочная сумма может составить _____ руб. (обоснование: _____).

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке (Занятие 9):**

1. **По Заданию 1 (Анализ иска):** Проверьте, что студент оценил каждый довод истца с точки зрения судебной практики. Ключевой момент — понимание того, что уважительность причины отсутствия должна быть подтверждена документально (справка из больницы), а также то, что работодатель обязан истребовать объяснение (ст. 193 ТК РФ) до применения взыскания.
2. **По Заданию 2 (Возражения):** Оцените, смог ли студент сформулировать правовую позицию компании, указав конкретные нормы (ст. 193 ТК РФ — порядок применения взысканий, ст. 81 ТК РФ — основания увольнения). Важно, чтобы возражения содержали ссылки на доказательства, имеющиеся у компании.

3. **По Заданию 3 (Расчет):** Проверьте арифметические расчеты: средний дневной заработок = 600 000 / 240 = 2 500 руб.; сумма за время вынужденного прогула = 2 500 × 33 = 82 500 руб.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10

**Тема занятия:** Комплексный кейс «Кадровый форс-мажор»: проведение полного правового аудита кадровых документов, составление справки для директора о рисках и плана мероприятий по их устранению.

**ЧАСТЬ 1. ЭТАЛОННЫЙ РАЗБОР (Работа с преподавателем)**

**Контекст:** В практике юриста часто возникает задача провести «кадровый аудит» — проверку всех кадровых документов компании на предмет соответствия законодательству. Это особенно актуально при смене руководства, перед проверкой ГИТ, при продаже бизнеса или при выявлении системных нарушений.

**Эталонная структура справки по итогам кадрового аудита:**

1. **Вводная часть:** цель аудита, период проверки, перечень проверенных документов.
2. **Выявленные нарушения:** группировка по разделам (ЛНА, трудовые договоры, кадровое делопроизводство, охрана труда, персональные данные и т.д.).
3. **Оценка рисков:** возможные последствия каждого нарушения (штрафы ГИТ, судебные иски, налоговые риски).
4. **Рекомендации:** конкретные шаги по устранению нарушений с указанием сроков и ответственных лиц.
5. **Заключение:** общая оценка состояния кадрового делопроизводства.

**ЭТАЛОННЫЙ ОБРАЗЕЦ (для изучения) – кейс компании «Омега»**

**Фабула эталона:** ООО «Омега» – небольшая фирма по продаже оборудования. При аудите выявлены три нарушения:

- нет графика отпусков на 2026 год;
- у двух курьеров оформлены договоры ГПХ, хотя они работают по графику 5/2 и получают оклад;
- отсутствует согласие на обработку персональных данных у 5 сотрудников.

**СПРАВКА ПО ИТОГАМ КАДРОВОГО АУДИТА ООО «ОМЕГА»**

**1. КРАТКИЙ ИТОГ ПРОВЕРКИ**

Проверено: все кадровые документы.

Всего выявлено **3** нарушения.

Из них:

- критических – 0;
- высокорисковых – 1 (подмена трудовых отношений ГПХ);
- средней тяжести – 2 (отсутствие графика отпусков, отсутствие согласий ПДн).

**Общий уровень опасности: СРЕДНИЙ.**

**2. ТАБЛИЦА ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ**

| Что нарушено | Статья КоАП РФ | Штраф для ООО (руб.) | Насколько вероятна проверка? |
|---|---|---|---|
| Нет графика отпусков | ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ | 30 000 – 50 000 | высокая (ГИТ обратит внимание) |
| Договоры ГПХ с курьерами (фактически трудовые) | ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ | 50 000 – 100 000 за каждого | очень высокая (ФНС и ГИТ) |
| Нет согласий на обработку ПДн | ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ | 30 000 – 50 000 | высокая (Роскомнадзор) |

**ИТОГО ориентировочная сумма штрафов:** от 110 000 до 200 000 руб. (без учёта доначисления налогов за курьеров).

**Дополнительные риски:**

• налоговая может переквалифицировать ГПХ и доначислить страховые взносы (~30% от выплат) за последние 3 года – это ещё около 300 000 руб.;

• работники могут потребовать оплаты больничных и отпусков через суд.

### 3. ПЛАН ПЕРВООЧЕРЕДНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

| № | Что сделать | Срок | Кто отвечает | Какой результат получим |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Утвердить график отпусков на 2026 год и ознакомить работников | до 01.12.2026 | Специалист по кадрам | избежим штрафа по ст. 5.27 |
| 2 | Перезаключить с курьерами трудовые договоры (или переделать ГПХ так, чтобы не было признаков трудовых) | до 15.12.2026 | юрист + специалист по кадрам | устраним риск переквалификации и доначисления налогов |
| 3 | Взять у всех сотрудников новые согласия на обработку ПДн (по шаблону из занятия 1) | до 10.12.2026 | Специалист по кадрам | выполним требования 152-ФЗ |

## ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### ЗАДАНИЕ 1. Проведение правового аудита пакета кадровых документов

**Фабула (ситуация):**

Вы — юрист, которого пригласили в ООО «СтройИнвест» для проведения кадрового аудита. Вам предоставлен пакет документов компании. В ходе проверки вы выявили следующие нарушения (все факты документально подтверждены):

**Раздел 1. Локальные нормативные акты (ЛНА):**

1. В компании отсутствуют Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) — они не утверждены вообще.
2. Положение об оплате труда и премировании утверждено в 2018 году, в нем не учтены изменения в ТК РФ (в частности, не указаны новые правила исчисления МРОТ, не отражены особенности выплаты премий).
3. Отсутствует Положение о защите персональных данных работников (нарушение ст. 87 ТК РФ, ст. 18.1 152-ФЗ).

**Раздел 2. Трудовые договоры (ТД):**

4. В 5 трудовых договорах с работниками отсутствует условие о месте работы (нарушение ст. 57 ТК РФ).
5. В 3 трудовых договорах не указан размер должностного оклада (указан только «по соглашению сторон»).
6. С 2 работниками заключены договоры ГПХ, хотя фактически они выполняют трудовую функцию (охранники, работающие по графику 3/3).

**Раздел 3. Кадровое делопроизводство:**

7. Отсутствуют приказы о приеме на работу на 4 работников (они фактически работают, но документально не оформлены).
8. При увольнении работника Иванова И.И. в 2025 году не было истребовано письменное объяснение, приказ об увольнении издан без акта об отказе от объяснений.
9. График отпусков на 2026 год не утвержден (нарушение ст. 123 ТК РФ).

**Раздел 4. Охрана труда:**

10. Отсутствует инструкция по охране труда для офисных работников.
11. Не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ) на 5 рабочих местах.

**Раздел 5. Персональные данные:**

12. Согласия на обработку персональных данных оформлены по шаблону 2015 года, не содержат обязательных реквизитов (цели обработки, срок действия, порядок отзыва).

**Ваше задание:**

Проведите правовой анализ каждого нарушения. Заполните таблицу, указав:

- суть нарушения;

- нарушенную норму закона (статья ТК РФ, 152-ФЗ, 248-ФЗ и т.д.);
- возможные последствия (штрафы, судебные риски, налоговые риски);
- рекомендуемый способ устранения.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

| № | Суть нарушения | Нарушенная норма (статья ТК РФ, ФЗ) | Возможные последствия (штраф, иск, налоговый риск) | Рекомендуемый способ устранения |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Отсутствие ПВТР | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 2 | Устаревшее Положение об оплате труда | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 3 | Отсутствие Положения о защите ПДн | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 4 | Отсутствие в ТД условия о месте работы | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 5 | Отсутствие в ТД размера оклада | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 6 | Подмена трудовых отношений ГПХ | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 7 | Отсутствие приказов о приеме на работу | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 8 | Нарушение порядка увольнения Иванова И.И. | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 9 | Отсутствие утвержденного графика отпусков | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 10 | Отсутствие инструкции по охране труда | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 11 | Непроведение СОУТ | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |
| 12 | Неправильное оформление согласий на обработку ПДн | *[находит статью самостоятельно]* | *[указывает последствия]* | *[предлагает решение]* |

**ЗАДАНИЕ 2. Составление справки для директора о рисках**

**Фабула (продолжение):**

На основе выявленных нарушений (Задание 1) вам необходимо подготовить краткую справку для генерального директора ООО «СтройИнвест», в которой:

- обобщить все выявленные нарушения;
- оценить общий уровень риска для компании (низкий, средний, высокий, критический);
- указать ориентировочную сумму возможных штрафов и иных финансовых потерь;
- предложить план первоочередных мероприятий по устранению нарушений с указанием сроков.

**Ваше задание:**

Заполните шаблон справки для директора.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ:**

**СПРАВКА**
**по итогам кадрового аудита ООО «СтройИнвест»**

Кому: Генеральному директору ООО «СтройИнвест»
_____ /Иванов И.И./
От: Юриста _____
Дата: «___» _____ 2026 г.

**1. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ**

В период с «___» _____ 2026 г. по «___» _____ 2026 г. проведен аудит кадровой документации ООО «СтройИнвест».

**Проверено:**

- локальные нормативные акты — ___ шт.;
- трудовые договоры — ___ шт.;
- кадровые приказы — ___ шт.;
- документы по охране труда — ___ шт.;
- документы по персональным данным — ___ шт.

**Выявлено ___ нарушений, из них**:

- критических (влияют на безопасность работников, влекут уголовную ответственность) — ___ *[указывает последствия]*;
- высокорисковых (влекут крупные штрафы или судебные иски) — ___ *[указывает последствия]*;
- среднего риска — ___ *[указывает последствия]*;
- низкого риска — ___ *[указывает последствия]*.

**Общий уровень риска для компании: _____**
(низкий / средний / высокий / критический)

**2. ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ РИСКОВ**

*[В этой таблице перечислены главные нарушения, размер возможного штрафа и вероятность, что контролёры это заметят]*

| Что нарушено | Статья КоАП РФ | Штраф для ООО (руб.) | Вероятность проверки |
|---|---|---|---|
| *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* | *[низкий / средний / высокий / критический]* |
| *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* | *[низкий / средний / высокий / критический]* |
| *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* | *[низкий / средний / высокий / критический]* |

ИТОГО ориентировочная сумма штрафов: _____ руб.

Дополнительные финансовые риски:

- судебные иски работников (вынужденный прогул, компенсация морального вреда) — ориентировочно _____ руб.;
- доначисление налогов и взносов при переквалификации ГПХ — _____ руб.;
- иные риски: _____

**3. ПЛАН ПЕРВООЧЕРЕДНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

*[указывается то, что нужно сделать в первую очередь, чтобы снять риски]*

| № | Мероприятие (что нужно сделать) | Срок исполнения | Ответственное лицо | Ожидаемый результат |
|---|---|---|---|---|
| 1 | *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* |
| 2 | *[указать]* | | | |
| №№ | *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* | *[указать]* |

**4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**[ самостоятельно формулирует общие рекомендации для директора, например: о необходимости назначения ответственного за кадровое делопроизводство, о проведении регулярных внутренних аудитов, о взаимодействии с ГИТ и т.д.]**

Юрист: _____ /_____/
«___» _____ 2026 г.

**ЗАДАНИЕ 3. Презентация результатов аудита (устная защита)**

**Инструкция для студентов:**

Подготовьте краткое (3-5 минут) устное выступление перед «директором» (преподавателем или группой), в котором:

1. Назовите общее количество выявленных нарушений и их распределение по степени риска.
2. Назовите 3 самых критичных нарушения и обоснуйте, почему они требуют немедленного устранения.
3. Назовите ориентировочную сумму штрафов и иных финансовых потерь.
4. Предложите план первоочередных мероприятий.

**Критерии оценки устного выступления:**

- полнота охвата выявленных нарушений;
- обоснованность оценки рисков;
- четкость и логичность изложения;
- умение отвечать на вопросы «директора».

**Методические рекомендации для преподавателя по проверке (Занятие 10):**

1. **По Заданию 1 (Анализ нарушений):** Проверьте, что студент для каждого нарушения указал конкретную статью закона (например, для отсутствия ПВТР — ст. 189, 190 ТК РФ; для отсутствия Положения о защите ПДн — ст. 87 ТК РФ, ст. 18.1 152-ФЗ; для подмены трудовых отношений — ст. 15 ТК РФ). Важно, чтобы студент понимал, какие последствия влечет каждое нарушение (штраф по ст. 5.27 КоАП РФ, судебные иски работников, доначисление налогов и т.д.).

2. **По Заданию 2 (Справка для директора):** Оцените, смог ли студент обобщить информацию и представить ее в виде, понятном для руководителя (неюриста). Важно, чтобы справка содержала не только перечень нарушений, но и оценку рисков (финансовых, репутационных) и конкретный план действий.

3. **По Заданию 3 (Устная защита):** Оцените навыки публичного выступления и аргументации. Студент должен уметь выделить главное и ответить на вопросы.

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПО ТЕМЕ 5.1**

**Тема:** Процессуальные особенности и расчеты по трудовым спорам

**Цель:** Научиться применять положения Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в актуальной редакции) для оценки законности дисциплинарных взысканий, понимать распределение бремени доказывания в трудовых спорах и вырабатывать навыки правового анализа кадровых ситуаций.

**Нормативно-правовая база:**

1. Трудовой кодекс РФ (ст. 192, 193, 394)

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 09.12.2025)
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ (ст. 56)

**ЧАСТЬ 1. ПАМЯТКА-АЛГОРИТМ (теоретическая основа для студентов)**

**ПАМЯТКА-АЛГОРИТМ**

**«Бремя доказывания и критерии законности дисциплинарных взысканий по трудовым спорам»**

**1. Кто и что доказывает в суде по трудовым спорам? (ст. 56 ГПК РФ)**

В гражданском процессе каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Однако в трудовых спорах действует **специальное правило**: **бремя доказывания законности увольнения или наложения дисциплинарного взыскания лежит на работодателе**.

**2. Что должен доказать работодатель? (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2)**

Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие **не только** о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, **но и** о том, что при наложении взыскания учитывались:

- **тяжесть совершенного проступка**;
- **обстоятельства, при которых он был совершен**;
- **предшествующее поведение работника** и его отношение к труду.

**3. Алгоритм проверки законности дисциплинарного взыскания (для суда и для юриста)**

| Шаг | Что проверяется | На что обратить внимание |
|---|---|---|
| **Шаг 1** | Наличие события проступка | Был ли факт нарушения (прогул, опоздание, неисполнение обязанностей)? |
| **Шаг 2** | Вина работника | Доказано ли, что работник действовал умышленно или по неосторожности? |
| **Шаг 3** | Соблюдение процедуры (ст. 193 ТК РФ) | Истребовано ли письменное объяснение? Соблюдены ли сроки (1 месяц со дня обнаружения, 6 месяцев со дня совершения)? |
| **Шаг 4** | Соразмерность взыскания | Учтены ли тяжесть проступка, обстоятельства, предшествующее поведение? |
| **Шаг 5** | Наличие уважительных причин | Мог ли работник не исполнить обязанности по уважительной причине (болезнь, несчастный случай и т.п.)? |

**4. Последствия нарушения процедуры или недоказанности**

Если работодатель не докажет хотя бы один из элементов (например, не сможет подтвердить, что истребовал объяснение, или не учтет тяжесть проступка), **суд признает взыскание незаконным**. Работник подлежит восстановлению на работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

**ЧАСТЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ (фабулы для анализа)**

**Инструкция для обучающихся:**

Вам предстоит проанализировать **4 ситуации** (фабулы), в каждой из которых работник оспаривает дисциплинарное взыскание или увольнение. Ваша задача — заполнить **единую сводную таблицу** (см. шаблон ниже), оценив:

1. **Сильные стороны позиции работника** — что говорит в пользу работника.
2. **Сильные стороны позиции работодателя** — что говорит в пользу работодателя.
3. **Какие доказательства должен представить работодатель** (исходя из п. 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2).
4. **Какие доказательства может представить работник**.
5. **Ваш прогноз** — какое решение, скорее всего, примет суд, и почему.

**БАНК ФАБУЛ (4 ситуационные задачи)**

**Фабула № 1. «Однодневный прогул»**

Работник Сидоров С.С. (менеджер по продажам) отсутствовал на рабочем месте **10 ноября 2026 года** с 09:00 до 18:00. Работодатель составил акт об отсутствии 11 ноября, истребовал объяснение 12 ноября. Сидоров представил объяснительную записку, в которой указал, что 10 ноября у него сломалась машина по дороге на работу, он не смог доехать, а позвонить руководителю не было возможности, так как разрядился телефон. Работодатель посчитал причину неуважительной и издал приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул) **15 ноября 2026 года**. Сидоров обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

**Фабула № 2. «Систематические опоздания»**

Работник Петрова А.А. (бухгалтер) в течение **сентября — октября 2026 года** систематически опаздывала на работу на 10–20 минут (всего 8 раз). Работодатель каждый раз составлял акты об опоздании, но письменные объяснения не истребовал (ограничивался устными замечаниями). **5 ноября 2026 года** Петрова опоздала на 15 минут. Работодатель издал приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде **выговора**, указав в приказе на систематический характер нарушений. Петрова обратилась в суд с иском об отмене выговора.

**Фабула № 3. «Увольнение за несоответствие должности»**

Работник Иванов И.И. (юрисконсульт) был уволен **20 октября 2026 года** по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации). Аттестация проводилась **15 октября 2026 года**. В Положении об аттестации, утвержденном в компании, критерии оценки сформулированы следующим образом: *«Юрист должен отлично знать законодательство, быть инициативным и стрессоустойчивым»*. Аттестационная комиссия (3 человека: начальник отдела кадров, руководитель юридического отдела и главный бухгалтер) признала Иванова не соответствующим должности на основании того, что он **проиграл 2 судебных дела за год** и **недостаточно активно участвовал в обсуждении проектов**. Иванов обратился в суд.

**Фабула № 4. «Нарушение срока применения взыскания»**

Работник Козлов К.К. (водитель-экспедитор) **10 августа 2026 года** повредил служебный автомобиль при выезде с парковки (незначительный ущерб — царапина). Работодатель провел служебное расследование, которое завершилось **15 сентября 2026 года**. **20 сентября 2026 года** работодатель истребовал у Козлова письменное объяснение. Козлов дал объяснение **22 сентября**, в котором признал факт повреждения, но указал, что это произошло из-за плохой видимости. **25 сентября 2026 года** работодатель издал приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде **замечания**. Козлов обратился в суд с иском об отмене взыскания.

**Фабула № 5. «Торговая компания с кадровыми пробелами»**

ООО «ТоргСтандарт» – компания оптовой торговли, 130 работников. В штате отсутствуют Правила внутреннего трудового распорядка и Положение об аттестации, график отпусков на 2026 год не утвержден. За последний год в ГИТ поступила 1 жалоба на невыплату расчета при увольнении (жалоба признана обоснованной, нарушение устранено). Несчастных случаев не было.

**ШАБЛОН ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ (единая сводная таблица)**

| Критерий анализа | Фабула № 1 | Фабула № 2 | Фабула № 3 | Фабула № 4 |
|---|---|---|---|---|
| **1. Сильные стороны позиции работника** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **2. Сильные стороны позиции работодателя** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **3. Какие доказательства должен представить работодатель** (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2) | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **4. Какие доказательства может представить работник** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |
| **5. Ваш прогноз: какое решение примет суд и почему?** | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* | *[впишите]* |

**ЭТАЛОННЫЙ ОБРАЗЕЦ ЗАПОЛНЕНИЯ (для фабулы № 1 — «Однодневный прогул»)**

| Критерий анализа | Фабула № 1 «Однодневный прогул» |
|---|---|
| **1. Сильные стороны позиции работника** | Работник представил объяснение с указанием причины (поломка машины + разрядка телефона).<br>Формально процедура истребования объяснения соблюдена. Работник может ссылаться на отсутствие умысла — он не мог повлиять на поломку машины. |
| **2. Сильные стороны позиции работодателя** | Работодатель составил акт об отсутствии, истребовал объяснение, издал приказ в установленный срок (в пределах 1 месяца). Формально все документы оформлены. |
| **3. Какие доказательства должен представить работодатель** (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2) | Доказать, что причина отсутствия **не является уважительной** (например, представить доказательства, что работник мог воспользоваться такси, общественным транспортом или иным способом добраться до работы; что у него была возможность позвонить с другого телефона).<br>Также доказать, что при выборе меры взыскания (увольнение) учтены тяжесть проступка и предшествующее поведение работника. |
| **4. Какие доказательства может представить работник** | Подтверждение поломки машины (заказ-наряд из автосервиса, вызов эвакуатора, фото);<br>подтверждение, что телефон был разряжен (детализация звонков может подтвердить отсутствие исходящих вызовов); характеристика с места работы (отсутствие предыдущих взысканий). |
| **5. Ваш прогноз: какое решение примет суд и почему?** | Суд, скорее всего, **признает увольнение незаконным**, если работник сможет документально подтвердить поломку машины и отсутствие связи.<br>Поломка машины по дороге на работу при отсутствии возможности предупредить работодателя может быть признана уважительной причиной.<br>Кроме того, увольнение — это крайняя мера, и суд может посчитать ее несоразмерной однократному отсутствию (если у работника нет других взысканий).<br>Работник будет восстановлен на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула. |