

«АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

УТВЕРЖДАЮ
директор НОЧУ ОДПО
«Акцион»



Д.А. Зацепин

«01» апреля 2024 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

«ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВАКАНСИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ. КАК ДЕЙСТВОВАТЬ С УЧЕТОМ НОВОЙ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ»

(объем 20 академических часа(ов))

г. Москва

1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель будет:

знать:

- что указывать в требовании о вакансии;
- позиции судов по вопросу допустимости оценки умений и навыков при предложении вакансии;
- в каких случаях предлагать вышестоящие должности;
- что делать с временно свободными должностями;
- кому первому предлагать вакансию, если на одну должность согласились несколько работников;
- насколько опасно вводить новые должности сразу после увольнения.

уметь:

- определять подходящих кандидатов под вакансии;
- определять квалификацию сотрудников под свободные должности;
- составлять требование о вакансии в соответствии с законом;
- обосновывать свою позицию по предложению вакансий;
- готовить аргументы для суда в случае споров по вакансиям;
- предлагать вакансию, если на одну должность согласились несколько работников;
- проводить сокращения.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ - 20 академических часа(ов), 1 месяц.

3. ФОРМА ОБУЧЕНИЯ - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Как определить подходящие вакансии	7	3	4	-
2.	Как выбрать, кому что предлагать	6	2	4	-
3.	Какие используют уловки, чтобы не предлагать вакансии	6	2	4	-
<i>A</i>	<i>Итоговая аттестация</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	<i>1</i>	<i>зачет</i>
	ИТОГО:	20	7	13	-

5. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

5.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Как определить подходящие вакансии	7	3	-	4
2.	Как выбрать, кому что предлагать	6	2	-	4
3.	Какие используют уловки, чтобы не предлагать вакансии	6	2	-	4
	ИТОГО:	19	7	-	12

5.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Как определить подходящие вакансии

Как определить, что работник по квалификации подходит на вакантную должность. Как понять, нужно ли предлагать вышестоящие должности. Стоит ли указывать в уведомлении все вакансии без разбора, чтобы не пропустить ни одну. В какой местности нужно предлагать вакансии.

Тема 2. Как выбрать, кому что предлагать

Предлагать ли увольняемому должность, занятую совместителем, и как обосновать свою позицию. Что делать с временно свободными должностями и какие аргументы использовать в случае спора. Как выбрать, кому первому предлагать вакансию, и что делать, если на одну должность согласилось несколько работников.

Тема 3. Какие используют уловки, чтобы не предлагать вакансии

Можно ли заполнить свободные ставки накануне сокращения и к чему это приведет. Насколько опасно вводить новые должности сразу после увольнения.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Трудовой кодекс РФ
2. Гражданско-процессуальный кодекс РФ
3. Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2

7. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 7 вопросов.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

9. СОСТАВИТЕЛИ:

1. Якимова К.С., к.ю.н., заместитель главного редактора «Трудовые споры»