

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО РГУПС)
Тихорецкий техникум железнодорожного транспорта
(ТТЖТ – филиал РГУПС)

Методические указания и задания для выполнения практической
работы

по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной
деятельности»

для специальности

11.02.06 Техническая эксплуатация транспортного
радиоэлектронного оборудования
(по видам транспорта).

2022 г.



Методические указания и задания для выполнения практической работы по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта для специальности 11.02.06 Техническая эксплуатация транспортного радиоэлектронного оборудования (по видам транспорта).

Организация-разработчик: Тихорецкий техникум железнодорожного транспорта – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный университет путей сообщения» (ТТЖТ – филиал РГУПС).

Разработчик:

Спиваков С.А, преподаватель ТТЖТ – филиала РГУПС.

Рецензенты:

Лагерева С.В. - преподаватель ТТЖТ- филиала РГУПС

Рекомендована цикловой комиссией № 7 «Специальностей 11.02.06, 38.02.01, 09.02.01»

Протокол заседания № 1 от 01 сентября 2022 г.

РЕЦЕНЗИЯ

На методические рекомендации по проведению практических работ по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» для специальности 11.02.06 Техническая эксплуатация транспортного радиоэлектронного оборудования (по видам транспорта).

Методические рекомендации разработаны на основе рабочей программы «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в соответствии с ФГОС СПО.

Методические рекомендации включают в себя:

- введение;
- содержание практических занятий;
- перечень рекомендуемой литературы.

Каждое практическое занятие, материал которого содержится в методических рекомендациях, включает в себя цели проведения занятия, краткие теоретические сведения, перечень основных заданий, которые студент должен выполнить в процессе урока. Выполнение задания требует от студента не только осмысления теоретического материала, но и применения его на практике при решении каждой проблемной задачи.

Объем учебного материала, включенного в методические рекомендации, позволяет в полном объеме обеспечить достаточный уровень знаний, навыков и умений дисциплины. Организация работы и управление подразделением организации для реализации компетентного подхода современного образования.

Рецензент:



С.В. Лагерева – Преподаватель ТТЖТ – филиал РГУПС

Содержание

Введение	6
Практическая работа № 1	7
Практическая работа № 2	11
Практическая работа № 3	14
Практическая работа № 4	17
Практическая работа № 5	19
Практическая работа № 6	23
Список рекомендуемой литературы	26

Введение

Практические занятия – форма учебных занятий, где на основе полученных знаний и сформированных умений обучающиеся представляют результаты своей практической и творческой деятельности или осваивают сложные познавательные приемы, необходимые для серьезного и активного изучения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». От всех учебных занятий практикумы отличаются своей направленностью на обучение студентов применять полученные знания и умения в конкретной жизненной ситуации и являются неотъемлемым этапом изучения учебной дисциплины.

Проводятся с целью:

- формирования практических умений в соответствии с требованиями к уровню подготовки обучающихся, установленными рабочей программой учебной дисциплины;
- обобщения, систематизации, углубления, закрепления полученных теоретических знаний;
- готовности использовать теоретические знания на практике.

Методические указания по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» имеют практическую направленность и значимость.

Формируемые в процессе практических занятий умения могут быть использованы обучающимися в будущей профессиональной деятельности.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

Тема: «Виды организационно-правовых форм»

Цель занятия: закрепить полученные знания, научиться различать и понимать особенности организационно – правовых форм юридических лиц.

Оборудование и раздаточный материал: методические рекомендации, Гражданский кодекс РФ, УЖТ РФ, конспект лекций.

Краткие теоретические сведения

Предприятие - это самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный (учрежденный) в соответствии с действующим законодательством для производства продукции, выполнения работ или оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

После государственной регистрации предприятие признается юридическим лицом и может участвовать в хозяйственном обороте. Оно обладает следующими признаками:

- предприятие должно иметь в своей собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество;
- предприятие отвечает своим имуществом по обязательствам, которые возникают у него во взаимоотношениях с кредиторами, в том числе и перед бюджетом;
- предприятие выступает в хозяйственном обороте от своего имени и имеет право заключать все виды гражданско-правовых договоров с юридическими и физическими лицами;
- предприятие имеет право быть истцом и ответчиком в суде;
- предприятие должно иметь самостоятельный баланс и своевременно представлять установленную государственными органами отчетность;
- предприятие должно иметь свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму. Предприятия можно классифицировать по многим признакам:
- по формам собственности различают частные предприятия, коллективные, государственные, муниципальные и совместные предприятия (предприятия с иностранными инвестициями).

Организационные формы предприятий

В соответствии с гражданским кодексом РФ в России могут создаваться следующие организационные формы коммерческих предприятий: хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Хозяйственные товарищества и общества:

- полное товарищество;
- товарищество на вере (коммандитное товарищество);
- общество с ограниченной ответственностью,
- общество с дополнительной ответственностью;
- акционерное общество (открытое и закрытое).

Полное товарищество. Участники его в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом, т.е. по отношению к участникам

полного товарищества действует неограниченная ответственность. Участник полного товарищества, не являющийся его учредителем, отвечает наравне с другими участниками по обязательствам, возникшим до его вступления в товарищество. Участник, выбывший из товарищества, отвечает по обязательствам товарищества, возникшим до момента его выбытия, наравне с оставшимися участниками в течение двух лет со дня утверждения отчета о деятельности товарищества за год, в котором он выбыл из товарищества.

Товарищество на вере. Им является товарищество, в котором наряду с участниками, осуществляющими предпринимательскую деятельность от имени товарищества и отвечающими по обстоятельствам товарищества своим имуществом, имеются участники-вкладчики (коммандисты), которые несут риск убытков в пределах внесенных ими вкладов и не принимают участия в осуществлении товариществом предпринимательской деятельности.

Общество с ограниченной ответственностью. Это общество учрежденное одним или несколькими лицами, уставной капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров. Участники общества с ограниченной ответственностью несут риск убытков, связанный с деятельностью общества в пределах стоимости внесенных ими вкладов.

Общество с дополнительной ответственностью. Особенностью такого общества является то, что его участники несут субсидиарную ответственность по обязательствам общества в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов. Все другие нормы ГК РФ об обществе с ограниченной ответственностью могут применяться к обществу с дополнительной ответственностью.

Акционерное общество. Им признается общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций. Участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Акционерное общество, участники которого могут свободно продавать принадлежащие им акции без согласия других акционеров, признается открытым акционерным обществом. Такое общество в праве проводить открытую подписку на выпускаемые им акции и их свободную продажу на условиях установленных законом. Акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц, признается закрытым акционерным обществом. Такое общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции.

Особенности функционирования акционерных обществ заключается в следующем:

- они используют эффективный способ мобилизации финансовых ресурсов;
- распыленностью риска, т.к. каждый акционер рискует потерять только те деньги, которые он затратил на приобретение акций;
- участие акционеров в управлении обществом;
- право акционеров на получение дохода (дивиденда);
- дополнительные возможности стимулирования персонала.

Производственные кооперативы. Это добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом или ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов. Члены производственного кооператива несут по его обязательствам субсидиарную ответственность. Прибыль кооператива распределяется между его членами в соответствии с их трудовым участием. В таком же порядке распределяется имущество, оставшееся после ликвидации кооператива и удовлетворение требований его кредиторов.

Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено вкладом (долям, паям). В том числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

Унитарные предприятия подразделяются на две категории:

- унитарные предприятия, основанные на праве хозяйственного ведения;
- унитарные предприятия, основанные на праве оперативного управления.

Право хозяйственного ведения - это право предприятия владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом собственника в пределах, установленных законом или иными правовыми актами.

Право оперативного управления - это право предприятия владеть, пользоваться и распоряжаться закрепленным за ним имуществом собственника в пределах, установленных законом, в соответствии с целями его деятельности, заданиями собственника и назначением имущества.

Право хозяйственного ведения шире права оперативного управления, т.е. предприятие, функционирующее на основе права хозяйственного ведения, имеет большую самостоятельность в управлении. Предприятия могут создавать различные объединения.

Порядок проведения занятия

1. Заполнить таблицу.
2. Ответить на вопросы.

Содержание работы:

1. Заполнить таблицу:

Форма юридического лица	ОДО	ООО	ЗАО	ОАО	ПК(кооператив)
Количество участников					
Учредительные Документы					
Размер уставного фонда					
Порядок и срок формирования уставного капитала					
Ответственность участников					
Возможность изменения состава участников					
Органы управления юридического лица					
Роль участников (учредителей)					

Задание 2.

Гражданин РФ И.И. Чуев принял решение заняться предпринимательской (торговой) деятельностью. Чуев планирует создать юридическое лицо, внести уставной капитал в размере 300 000 руб. и быть единственным учредителем, но не исключает дальнейшую возможность расширения состава участников юридического лица. Какую организационно-правовую форму юридического лица следует выбрать, учитывая желание Чуева снизить риск потери собственного имущества?

Обоснуйте ответ.

Задание 3.

Обязаны ли некоммерческие организации публиковать отчетность о своей деятельности в средствах массовой информации? Аргументируйте ответ, ссылаясь на действующее законодательство.

Контрольные вопросы:

1. Поясните, чем отличается товарищество на вере от полного товарищества?
2. Назовите признаки юридического лица?
3. Приведите примеры организаций, владеющие имуществом на праве оперативного управления?

Практическое занятие № 2

Тема: Процедура банкротства индивидуального предпринимателя.

Цель занятия:

1. Закрепить знания по ранее пройденному материалу
2. формирование навыков и умения работать с учебной литературой и первоисточниками.

Оборудование и раздаточный материал: методические рекомендации, Гражданский кодекс РФ, ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", конспект лекций.

Краткие теоретические сведения:

Банкротство индивидуального предпринимателя – это его неспособность удовлетворить все требования кредиторов и уплатить все обязательные платежи в срок. Дело о признании банкротства ИП рассматривается арбитражным судом. Судебный процесс можно приостановить, если предоставить суду план погашения долгов. Также, если по ходу дела появятся новые обстоятельства, которые позволят предпринимателю погасить все долги – получение им наследства или открытие кредитной линии, судебное производство может быть перенесено на срок до одного месяца.

Процедура признания ИП банкротом регулируется Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", в части его положений относительно банкротства индивидуальных предпринимателей.

Особенности банкротства ИП

Официальная процедура банкротства ИП имеет свои особенности. ИП считается банкротом, если он не в состоянии удовлетворить все требования кредиторов и выполнить все свои обязательства по истечении трех месяцев с даты, когда все эти обязательства должны были быть погашены. Банкротство будет признано в том случае, если сумма обязательств превысит стоимость принадлежащего предпринимателю имущества. При этом суд возбудит дело о признании банкротства ИП только в том случае, когда требования кредиторов к предпринимателю составят не менее десяти тысяч рублей, и это не зависит от того, больше ли сумма обязательств ИП стоимости принадлежащего ему имущества.

Подать заявление о начале процедуры банкротства могут:

- Сам предприниматель;
- Кредиторы, чьи требования предприниматель не смог удовлетворить;
- Соответствующие уполномоченные органы.

Процедура банкротства ИП

В ходе банкротства к индивидуальному предпринимателю могут быть применены процедуры наблюдения, конкурсного производства и мирового соглашения. Обычно в случае с ИП не используется внешнее управление и финансовое оздоровление.

Арбитражным судом определяется срок, в течение которого предпринимателю предоставляется возможность восстановить свою платежеспособность. Если этого не произойдет, он будет объявлен банкротом. В течение всего срока наблюдения на имущество предпринимателя, подлежащее взысканию, накладывается арест. После окончания наблюдения стартует конкурсное производство.

На имущество предпринимателя налагается взыскание, за счет чего и происходит оплата всех долгов. Погашение обязательств осуществляется в строгом порядке: кредиторы первой очереди, в отношении которых ИП произвел действия, повлекшие за собой угрозу здоровью и жизни, удовлетворяют свои требования первыми. Затем выплачиваются долги по заработной плате, выходным пособиям и прочим вознаграждениям. Уже потом удовлетворяются все остальные требования.

После осуществления всех необходимых расчетов с кредиторами с индивидуального предпринимателя снимаются все прочие обязательства, возникшие в ходе предпринимательской деятельности.

Имущество ИП в ходе процедуры банкротства

С целью удовлетворения всех требований кредиторов служба судебных приставов продает имущество предпринимателя, на которое налагается взыскание. Согласно законодательству, на любое имущество ИП может обращено взыскание в ходе процедуры банкротства, исключая:

- Жилое помещение, при условии, что оно является единственным пригодным для постоянного проживания гражданина, включая земельный участок, на котором располагается этот объект;
- Личные вещи предпринимателя (исключая драгоценности и предметы роскоши);
- Имущество, предназначенное для профессиональных занятий, исключая имущество, стоимость которого выше 100 МРОТ;
- Продукты питания, деньги, общая сумма которых не превышает прожиточного минимума;
- Прочее имущество, указанное в пункте 1 статьи 446 ГПК РФ.

Последствия банкротства

Банкротство предпринимателя влечет за собой утрату силы его государственной регистрации в качестве ИП. При этом признанный банкротом предприниматель не может быть вновь зарегистрирован в качестве ИП в течение одного года с момента вынесения решения о его несостоятельности.

Помимо этого аннулируются все лицензии, выданные предпринимателю на осуществление отдельных видов деятельности.

После вынесения решения арбитражный суд самостоятельно направляет копию решения о признании ИП банкротом и о начале конкурсного производства в государственный орган, осуществивший регистрацию физического лица в качестве предпринимателя.

Ход работы:

1. Решите тестовые задания.
2. Решите ситуационную задачу.
3. Ответьте на вопросы.

Содержание работы:

Задание I.

Решите тест «Правовые основы несостоятельности (банкротства)»

Задача № 1.

Признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей -

1. безответственность;
2. неспособность;
3. несостоятельность;
4. невозможность.

Задача № 2.

..... - гражданин Российской Федерации, утверждаемый арбитражным судом для проведения процедур банкротства и осуществления иных установленных ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» полномочий и являющийся членом одной из саморегулируемых организаций;

Задача № 3.

Процедура банкротства, применяемая к должнику в целях обеспечения сохранности имущества должника, проведения анализа финансового состояния должника, составления реестра требований кредиторов и проведения первого собрания кредиторов – это

1. финансовое оздоровление;
2. наблюдение;
3. мировое соглашение;

4. внешнее управление.

Задача № 4.

Процедура банкротства, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов – это

Задача № 5.

Финансовое оздоровление вводится на срок не более:

1. чем на год;
2. чем три года;
3. чем два года.
4. чем 18 месяцев.

Задача № 6.

..... - считается неспособным удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей, если соответствующие обязательства и (или) обязанность не исполнены им в течение трех месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены, и если сумма его обязательств превышает стоимость принадлежащего ему имущества.

Задание II. Решите ситуационную задачу:

Индивидуальный предприниматель Николаев, занимающийся реализацией сельскохозяйственной продукции, решением арбитражного суда от 25.11.20г. был признан банкротом. Основанием для признания банкротом послужило то, что Николаев в течение полугода не оплачивал счета за переданную ему продукцию и не выплачивал заработную плату нанятым им работникам.

Через три месяца после завершения процедур, связанных с признанием Николаева банкротом, к нему обратились с письменными требованиями о выплате долгов сельскохозяйственный кооператив «Рассвет» и гражданка Сергеева.

СПК «Рассвет» требовал оплатить сельскохозяйственную продукцию, поставленную в октябре 2020 г. В письме сельскохозяйственного кооператива указывалось, что кооперативу только что стало известно о банкротстве Николаева, а раньше они не обращались, поскольку по условиям договора была предоставлена отсрочка платежа за переданную продукцию сроком на полгода. Теперь срок платежа наступил.

Гражданка Сергеева обратилась с требованием о возмещении вреда, причиненного ей в результате дорожно-транспортного происшествия в декабре 2019 г., виновником которого в апреле 2020 г. признан Николаев. Из письма следовало, что Сергеевой было известно о банкротстве Николаева, но причин, по которым она не обращалась со своими требованиями в период проведения процедур банкротства, в письме не указывалось.

Николаев отказался удовлетворить заявленные требования, полагая, что признание банкротом означает погашение всех долговых обязательств, не исполненных в связи с недостаточностью имущества.

Соответствует ли законодательству о банкротстве позиция Николаева ?

Контрольные вопросы:

1. Что такое предпринимательство, в чем его сущность?
2. Какие виды предпринимательской деятельности вам известны?
3. Как вы считаете, какое понятие шире: понятие предпринимательской деятельности или хозяйственной деятельности? Свой ответ аргументируйте.

Тема: Порядок заключения трудового договора.

Цель: - показать что представляет собой трудовой договор, какие условия в нем могут быть, что такое испытательный срок

- закрепить полученные знания в ходе изучения темы;
- формирование навыков и умения работать с учебной литературой и первоисточниками.

Оборудование:

- Гражданский кодекс РФ;
- Учебник Певцова Е. А. «Право» Москва, издательский центр «Академия» 2019 г.

Краткие теоретические сведения

Трудовые отношения в нашей стране регулируются различными нормативными актами, ведущую роль среди которых играет Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Это важный закон, в котором собраны вместе основные юридические правила проведения в сфере труда и по поводу труда.

Трудовое право – отрасль права, которая регулирует трудовые отношения и тесно связанные с ними иные отношения.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не всякий труд связан с правом. Однако тот, что регулируется им, возникает на основе определенных жизненных обстоятельств, которые и порождают правоотношения. И только тогда, когда вы оказались их участником, возникает необходимость соблюдать установленные обязательные правила.

Трудовые правовые отношения образуются в результате заключения между работником и работодателем трудового договора. они могут также возникнуть в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения могут возникнуть даже в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ:

Задание 1. Допишите недостающие понятия.

1.1 Основными принципами трудового права являются:

- права на труд;
-
- защита от безработицы;
-
- право на отдых;
-
- право на справедливое вознаграждение за Труд.

1.2. Субъектами трудового права являются:

-
- работодатели;
-

- профсоюзные органы;
-
- органы по рассмотрению трудовых споров;
-

1.3. По времени действия различают трудовые договоры:

- заключаемые на неопределенный срок;
-

1.4. При поступлении на работу необходимо предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
-
-
- документы воинского учета
-

1.5. Содержание трудового договора включает условия:

- существенные (необходимые);
-

1.6. К существенным (необходимым) относятся:

-
- трудовые функции работника;
-
- права и обязанности работника и работодателя;
-
- режим рабочего времени и отдыха;
-

1.7. Трудовой договор может быть расторгнут только по следующим основаниям:

-
- истечение срока трудового договора;
-
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
-
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации либо ее реорганизаций;
-
- отказ работника от перевода на другую работу в следствии состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
-
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
-

1.8. Различают рабочее время:

-
- сокращенное;
-

1.9. Выделяются виды времени отдыха:

-
- междудневные (междусменные) перерывы;
-
- праздничные дни;
-

1.10. Трудовые споры бывают:

- индивидуальные;

-

Задание 2. Заполните таблицу.

Трудовые споры	Способы разрешения
Индивидуальные	
Коллективные	

Задание 3. Составьте схему, используя приведенные понятия.

Время в трудовом праве; рабочее время; время отдыха; виды рабочего времени; виды времени рабочего отдыха; нормальное рабочее время; неполное рабочее время; сокращенное рабочее время; перерывы в течении рабочего дня; междудневные перерывы; выходные дни; праздничные дни; ежегодные отпуска.

Задание 4. Прочитайте выдержки из Трудового кодекса. С какого возраста гражданин может заключать трудовой договор? Какие документы необходимы для заключения трудового договора?

Задание 5. Будет ли признан безработным гражданин 14 лет, который усиленно ищет возможность подработать, чтобы иметь свои деньги?

Задание 6. Прочитайте приведенный ниже текст, в котором пропущен ряд слов. Выберите из предлагаемого списка слова (словосочетания), которые необходимо вставить на месте пропусков.

*** (А) – это соглашение между работодателем и *** (Б), в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить *** (В), своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату. А работник обязуется *** (Г), соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Условия о месте работы, дате начала работы, наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации или конкретная трудовая функция, права и обязанности работника и работодателя, характеристики условий труда, оплата и виды социального страхования – это *** (Д). Условия об испытательном сроке, о неразглашении коммерческой, служебной или государственной тайны и другие являются *** (Е). Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, но не более *** (Ж).

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1) необходимые условия труда | 6) факультативные условия |
| 2) три года | 7) обязательные условия |
| 3) трудовой договор | 8) работник |
| 4) работать лично | 9) пять лет |
| 5) гражданский договор | |
7. Вывод.

Контрольные вопросы:

1. Объясните юридический смысл трудовых правоотношений. Кто может выступать в роли работодателя и работника?
2. С каких лет допускается прием на работу по общему правилу? Выскажите свое мнение по поводу данного правила, установленного в законе.
3. Какие документы необходимо представить при приеме на работу?
4. Что представляет собой трудовой договор? Какие условия в нем могут быть?
5. Что такое испытательный срок? Кому и на какой период он может быть установлен?
6. Что может послужить основанием для прекращения правоотношением между работником и работодателем?
7. В каком случае работодатель может уволить работника без его согласия?
8. Как следует поступить работнику, желающему перейти на новое место работы?

Тема: «Порядок оформления прекращения трудового договора »

Цель:

- формировать умение разрешать практические ситуации на основе закона.
- закрепить полученные знания в ходе изучения темы;
- уметь использовать нормативные акты при разрешении конкретных ситуаций.

Оборудование:

- Трудовой кодекс РФ;
- Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник. – М.Академия, 2019 г.

Краткие теоретические сведения

Общие основания прекращения трудовых договоров обозначены в ст. 77 ТК РФ.

Общими основаниями являются:

1. Соглашение сторон.

Как следует из ст. 78 ТК РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. Важным является не только желание сторон прекратить отношения, а также согласование времени (периода, даты) прекращения договора.

2. Истечение срока трудового договора.

Статья 79 ТК РФ возлагает обязанность работодателя предупредить работника о расторжении срочного трудового договора в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, в противном случае срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Работодатель во всех случаях должен предупредить работника и издать соответствующий письменный приказ, который доводит работнику под роспись.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

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

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ).

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условия трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка и работник увольняется, если нет возможности для его перевода.

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

Увольнение возможно, только если срок медицинской рекомендации превышает четыре месяца или носит постоянный характер. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка и работник увольняется, если нет возможности для его перевода на работу, которую он может выполнять по состоянию здоровья.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка, предложения работодателя по переводу не предусмотрены.

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

11. Нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Порядок проведения занятия

3. Решите спор.
4. Решите тестовое задание.
5. Составить самостоятельно схему: «Основания прекращения трудового договора», в которой раскрыть все основания прекращения трудового договора и их условия.

Содержание работы:

1. Решите спор:

Оператор Конев подал 10 марта 2020г. заявление об увольнении по собственному желанию, а 20 марта потребовал своё заявление обратно, т.к. передумал увольняться. Администрация отказала Коневу в отзыве заявления об увольнении в связи с тем, что на его место в порядке перевода письменно приглашён другой работник. Как решить данный спор?

2. Решите тестовое задание:

- 1) Заключённый трудовой договор аннулируется, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин.
 - а) в течение 3-х дней;
 - б) в течение недели;
 - в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
- 2) С какими нормативными актами работодатель обязан ознакомить работника при приёме на работу?
 - а) уставом организации;
 - б) правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором;
 - в) Трудовым кодексом РФ.
- 3) Какой срок, как общее правило, не может превышать испытание для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных подразделений организаций?
 - а) трёх месяцев;
 - б) одного года;
 - в) шести месяцев.
- 4) Какой день считается днём прекращения трудового договора работника?
 - а) день произведения с ним расчёта;
 - б) последний день его работы;
 - в) день выдачи ему трудовой книжки.
- 5) В течение какого срока работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор со дня получения мотивированного мнения профкома?
 - а) не позднее одного месяца;
 - б) не позднее десяти дней;
 - в) не позднее семи дней.

3. Составить самостоятельно схему: «Основания прекращения трудового договора», в которой раскрыть все основания прекращения трудового договора и их условия.

Контрольные вопросы:

1. Что такое трудовой договор?
2. Кто является работодателем?
3. При каких условиях расторжение трудового договора происходит по инициативе работника, работодателя, и по независящим от сторон причинам?

Практическое занятие № 5

Наложение и снятие дисциплинарного взыскания

Цель занятия:

- изучить порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания
- научиться пользоваться правовой литературой

Оборудование и раздаточный материал: методические рекомендации, Трудовой кодекс РФ, конспект лекций.

Краткие теоретические сведения

Дисциплинарным проступком является виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т.п.).

За совершение дисциплинарного проступка работодатель наделен правом применять дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям (ч.3 ст.192 ТК РФ)

Порядок применения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействия) работника, которые непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей, о которых он был уведомлен под роспись. Работник расписывается в соответствующем документе – это означает, что он знает о своих трудовых обязанностях и т.д. В случае, если работник не был ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, применение к нему дисциплинарного взыскания незаконно.

Прежде всего, должна быть выяснена причина (уважительная или неуважительная) совершения дисциплинарного проступка. Для этого работодатель должен предъявить работнику требование о представлении письменных объяснений. У работника есть два рабочих дня на то, чтобы составить объяснительную записку и передать ее руководству.

Работодатель обязательно должен обеспечить письменные доказательства того, что он выполнил все требования закона. В частности, требование к работнику о письменном объяснении может быть предъявлено в устной форме, только если работник тут же сядет писать объяснения. Если же работник лишь пообещает написать, но не напишет объяснительную, работодатель никогда не сможет доказать, что требовал объяснений. Следовательно, требование нужно оформить документально. Таким документом может быть либо акт, в котором зафиксирован факт предъявления к работнику соответствующего требования, либо уведомление о представлении письменных объяснений. Обязательно в документе должно быть указано, что работника поставили в известность о двухдневном сроке, предписанном ст. 193 ТК РФ.

Представляется, что одновременно в уведомление можно добавить информацию на случай отказа получения его работником. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Однако использование дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

Работникам следует знать, что:

- не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Кодексом, федеральными законами;
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;
- сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;
- работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении;
- последовательность применения дисциплинарных взысканий отсутствует, все зависит от тяжести проступка.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ. В приказе указываются мотивы его применения, конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергается взысканию.

Работник должен быть ознакомлен с этим приказом (распоряжением) под роспись в течение 3-х рабочих дней. При отказе от подписи составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, профсоюзную организацию.

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

К таким нарушениям относятся:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

Работника, появившегося в любое время рабочего дня (смены) в состоянии опьянения, работодатель обязан отстранить от работы в этот день (смену). Но даже если он не был отстранен от работы, доказательствами данного основания служат медицинское заключение, составленный в это время акт, свидетельские показания и другие доказательства.

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

Если вышеуказанные документы отсутствуют, а есть лишь, допустим, докладная вахтера о попытке вынести чужое имущество, увольнение работника по данному основанию будет незаконным.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

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

Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.). Этот проступок может быть совершен и в быту.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы

(соответственно по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Трудового кодекса РФ.

Если же аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

Снятие дисциплинарного взыскания.

Согласно статье 194 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается, работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если в течение года со дня применения взыскания работник получает новое дисциплинарное взыскание, первоначальное сохраняет силу и учитывается наравне с последним.

Дисциплинарное взыскание может быть снято досрочно:

- по собственной инициативе работодателя;
- по ходатайству профсоюзного комитета;
- по просьбе работника.

Ход работы:

1. Решите ситуационные задачи:

Задача №1. Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Получив письменное объяснение Соловьевой, из которого было видно, что ошибки были ею допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей, главный бухгалтер объявил ей выговор. Соловьева, работавшая до этого три года и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

Задача № 2. Работники железной дороги станции Ярославль – дежурный по станции Судаков, проводник вагона Сидоров, грузчик Алтухов – в общежитии резерва проводников за два часа до начала своей смены распивали спиртные напитки. За этим занятием их застал начальник станции. Все трое не были допущены в этот день к работе и по данному факту у них были затребованы объяснительные. Объяснительные они написали, а через несколько дней приказом по станции им был объявлен выговор с лишением каждого месячной премии.

Все трое обратились в КТС с жалобой, в которой утверждали, что распивали спиртные напитки не в рабочее время, а за два часа до начала смены и к ее началу были уже трезвы, в связи с чем требуют отмены взыскания и выплаты месячной премии.

Как и кем должен быть решен данный спор?

Задача № 3. Машинист электровоза Чибиряев за проезд на запрещающий сигнал светофора и создание на участке движения аварийной обстановки был приказом заместителя начальника Московской железной дороги переведен на работу в управление сигнализации. При этом месячный заработок его уменьшился на 1000 рублей. Чибиряев, не отрицая, что грубое нарушение правил допустил по своей вине, обратился в КТС с просьбой отменить наложенное на него взыскание, поскольку переведен без учета профессии и без указания срока.

Правомерно ли требование Чибиряева?
Решите дело.

Контрольные вопросы:

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты.
2. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Обязанности работников и работодателей по соблюдению трудовой дисциплины.
4. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
5. Поощрения за труд и порядок их применения.
6. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и их применение.
8. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Определение размера причиненного ущерба, порядок взыскания ущерба.

Цель занятия: изучить порядок определения и взыскания ущерба
- научиться пользоваться правовой литературой

Оборудование и раздаточный материал: методические рекомендации, Трудовой кодекс РФ, конспект лекций.

Краткие теоретические сведения

Материальная ответственность в сфере труда представляет собой обязанность одной стороны трудового договора, виновной в причинении ущерба другой стороне, возместить его в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Классификации материальной ответственности в сфере труда:

По субъекту выделяют материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя;

По объему возмещения выделяют полную (в размере прямого действительного ущерба) и ограниченную (в размере прямого действительного ущерба, но не свыше среднего заработка работника). Работодатель всегда несет полную материальную ответственность, а работник в определенных законом случаях несет полную материальную ответственность, а в остальных — ограниченную;

По количеству виновных лиц и способу распределения между ними ответственности выделяют индивидуальную ответственность и ответственность группы работников. По способу распределения ответственности в группе виновных в причинении ущерба работников выделяют долевую, солидарную, субсидиарную и коллективную (бригадную) материальную ответственность;

По способу возмещения причиненного ущерба выделяют возмещение на основании письменного соглашения сторон (добровольный порядок возмещения), на основании судебного решения и на основании распоряжения работодателя.

Следует всегда помнить, что обязательными условиями привлечения к материальной ответственности являются:

- наличие действительного (реального) ущерба;
- ущерб причиняется одной стороной трудового договора другой стороне;
- имеется вина стороны, причинившей ущерб (за исключением случаев причинения вреда источником повышенной опасности и ответственности работодателя за ущерб, причиненный его работником при исполнении трудовых обязанностей);
- должна быть причинная связь между виновным противоправным деянием (действием или бездействием) и причиненным ущербом;
- отсутствуют обстоятельства, освобождающие от ответственности.

Обычно в основе материальной ответственности лежит правонарушение, поэтому при привлечении к ответственности работника работодатель берет с него объяснение, как при дисциплинарной ответственности. Кроме того, как и при любом правонарушении, для привлечения к ответственности должен быть в наличии определенный состав.

Работники не несут ответственность за ущерб в рамках норм естественной убыли в процессе работы или если ущерб был причинен в рамках нормального хозяйственного риска, при соблюдении оправдывающих его условий. Законодательством предусмотрено освобождение от ответственности в случаях крайней необходимости и необходимой обороны, если были превышены установленные пределы.

Исходя из требований ст. 232 ТК обязанность возмещения причиненного ущерба рассматривается как обоюдная обязанность участников трудового соглашения, которая может быть конкретизирована сторонами. Сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключенными в

письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Материальную ответственность работника за причиненный вред следует отличать от соответствующей гражданско-правовой ответственности. Согласно ст. 1064 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ) вред, причиненный имуществу физического или юридического лица, подлежит возмещению в полном объеме. При этом в понятие вреда входит как реальный ущерб, так и упущенная выгода. Реальный ущерб — это расходы, которое либо произвело (или произведет) для восстановления поврежденного или приобретения нового равноценного имущества. Под упущенной выгодой понимают доходы, которые лицо могло бы получить при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Материальная ответственность работника по трудовому законодательству устанавливается только за реальный ущерб, упущенная выгода взысканию не подлежит.

Под прямым действительным ущербом понимают уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость произвести излишние расходы на приобретение или восстановление имущества. В то же время в состав ущерба, взыскиваемого с работника, включают и вред, причиненный имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за его сохранность (т. е. имуществу, находящемуся на ответственном хранении). Отдельно в ТК РФ рассмотрена обязанность работника о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю в результате компенсации им вреда иным лицам. Подобные отношения, как правило, возникают у работодателей — владельцев источников повышенной опасности. При этом ущерб, нанесенный третьему лицу, сначала возмещает работодатель, а затем работнику предъявляют регрессный иск по восстановлению расходов, произведенных работодателем. И если работодатель несет ответственность перед третьими лицами в соответствии с гражданским законодательством, то работник перед работодателем — в соответствии с трудовым законодательством. И это не ущемление прав работодателя, так как за организацию труда работника отвечает работодатель, и он обязан контролировать процесс труда.

Ход работы:

Задание 1. Составьте схему на основании статьи 243 ТК РФ «Случаи полной материальной ответственности»

Задание 2 . Решите ситуационные задачи

№1. За два часа до окончания смены рабочий цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

Вопрос: Определите основания и вид материальной ответственности Попова?

№2. По вине водителя такси Яковлева совершена авария. Таксомоторный парк возместил пострадавшему пассажиру имущественный ущерб и произвел ремонт автомашины, которая в течение недели не выходила на линию. Возместить добровольно понесенный таксомоторным парком ущерб Яковлев отказался. Таксомоторный парк обратился в суд с иском о возмещении Яковлевым нанесенного им ущерба.

Вопрос: 1) Определите виды убытков, причиненных Яковлевым таксомоторному парку.

2) Какую ответственность и за что он должен понести?

№3. Электросварщик Степанов производил сварку металлических труб. При этом он

нарушил правила по технике безопасности, в результате чего возник пожар, которым уничтожены внутренние перегородки, перекрытия и другие конструкции здания, всего на сумму 30 120 руб.

Вопрос: Как решить вопрос о материальной ответственности Степанова?

Контрольные вопросы:

- 1) Дайте определение понятия «материальная ответственность». Какие виды материальной ответственности вам известны?
- 2) При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?
- 3) Перечислите основания наступления материальной ответственности работника и работодателя.
- 4) Охарактеризуйте основные случаи материальной ответственности работодателя.
- 5) Чем ограниченная материальная ответственность работника отличается от полной материальной ответственности?
- 6) В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?
- 7) Опишите порядок возмещения работником причиненного ущерба.

Основная литература:

1. Вологдин А.А. Основы права. Учебник и практикум для СПО. – М., Юрайт, 2020

Дополнительная литература:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ). Ч. 1, 2, 3, 4 (действующая редакция).
3. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (действующая редакция).

Интернет ресурсы:

1. Официальный сайт информационной справочно-правовой системы Консультант Плюс -<http://www.consultant.ru/>
2. Официальный сайт информационной справочно-правовой системы Гарант - [http:// www.garant.ru/](http://www.garant.ru/)
3. Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации - <http://www.ombudsmanrf.ru/>.
4. Электронные ресурсы ТТЖТ <http://tihtgt.ru>