

Министерство образования Новосибирской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Новосибирской области
«НОВОСИБИРСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учеб-
ной работе

«__» _____ 2020г.

_____ С.В. Белина

Директор С.С. Лузан

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по выполнению практической работы обучающихся

ОП.05 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

для специальности

09.02.05. Прикладная информатика (по отраслям)

Методические рекомендации разработаны на основе Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальности (специальностям) среднего профессионального образования 09.02.05. Прикладная информатика (по отраслям), программы учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Организация-разработчик: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Новосибирский профессионально-педагогический колледж»

Разработчик: Е.В.Литвиненко, преподаватель

Рассмотрено на заседании ПЦК Информационных технологий и социально-правовых дисциплин

Протокол №1 от 1 сентября 2020 г.

Председатель ПЦК _____ О.Ю. Ануфриева

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Освоение учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» предлагает практическое осмысление ее разделов и тем на практических занятиях, которые должны способствовать формированию у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретению необходимых умений, закреплению и углублению теоретических знаний.

Освоение дисциплины является частью освоения основного вида профессиональной деятельности и соответствующих общих (ОК) и профессиональных компетенций (ПК):

Код компетенции	Содержание компетенции
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий
ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности
ПК 1.1	Обрабатывать статический информационный контент
ПК 1.2	Обрабатывать динамический информационный контент
ПК 1.3	Осуществлять подготовку оборудования к работе.
ПК 1.4	Настраивать и работать с отраслевым оборудованием обработки

	информационного контента
ПК 1.5	Контролировать работу компьютерных, периферийных устройств и телекоммуникационных систем, обеспечивать их правильную эксплуатацию.
ПК 2.1	Осуществлять сбор и анализ информации для определения потребностей клиента
ПК 2.2	Разрабатывать и публиковать программное обеспечение и информационные ресурсы отраслевой направленности со статическим и динамическим контентом на основе готовых спецификаций и стандартов
ПК 2.3	Проводить отладку и тестирование программного обеспечения отраслевой направленности.
ПК 2.4	Проводить адаптацию отраслевого программного обеспечения
ПК 2.5	Разрабатывать и вести проектную и техническую документацию
ПК 2.6	Участвовать в измерении и контроле качества продуктов
ПК 3.1	Разрешать проблемы совместимости программного обеспечения отраслевой направленности
ПК 3.2	Осуществлять продвижение и презентацию программного обеспечения отраслевой направленности
ПК 3.3	Проводить обслуживание, тестовые проверки, настройку программного обеспечения отраслевой направленности
ПК 3.4	Работать с системами управления взаимоотношениями с клиентами
ПК 4.1	Обеспечивать содержание проектных операций
ПК 4.2	Определять сроки и стоимость проектных операций
ПК 4.3	Определять качество проектных операций
ПК 4.4	Определять ресурсы проектных операций
ПК 4.5	Определять риски проектных операций

6.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен:

уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;

- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- организационно-правовые формы юридических лиц;
- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания его прекращения;
- правила оплаты труда;
- роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;
- право социальной защиты граждан;
- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;
- виды административных правонарушений и административной ответственности;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

По учебному плану на практические занятия предусмотрено 16 аудиторных часов, обучающиеся должны выполнить 8 работ.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

Наименование темы	Практическая работа		Кол-во часов (очная форма обучения)
	Номер	Наименование	
Тема 1.4 Правовое регулирование договорных отношений		Составление отдельных видов договоров	2
Тема 1.4 Правовое регулирование договорных отношений		Решение ситуационных задач	2
Тема 2.3 Трудовой договор		Работа с нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в организации (предприятии), с акцентом на специальность	2
Тема 2.3 Трудовой договор		Решение ситуационных задач	2

Тема 2.6 Трудовая дисциплина		Составление претензий и исков, ответов и отзывов на иски (с акцентом на специальность)	2
Тема 2.6 Трудовая дисциплина		Решение ситуационных задач	2
Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора		Составление претензий и исков, ответов и отзывов на иски (с акцентом на специальность)	2
Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора		Решение ситуационных задач	2
Итого			16

Тема 1.4 Правовое регулирование договорных отношений

Практическая работа: Составление отдельных видов договоров.

Цель и задачи: формирование у обучающихся представления о правовом регулировании договорных отношений, получение и расширение теоретических знаний о составлении отдельных видов договоров.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающегося должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен

уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

- организационно-правовые формы юридических лиц;
- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Составной частью практической работы с обучающимися является работа с лекционным материалом и нормативными правовыми актами по теме работы.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Гражданским кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

Основные понятия и определения

Договор - соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Содержание договора — совокупность его условий, по которым достигнуто соглашение сторон.

Существенные условия договора — условия, по которым сторонам необходимо достичь соглашения.

Двухсторонний договор - в договоре участвует две стороны, существует встречность их прав.

Многосторонний договор - в договоре участвуют более двух сторон, отсутствует встречность их прав (у каждой стороны возникают права и обязанности по отношению ко всем остальным сторонам).

Возмездный договор - договор, по которому сторона должна получить плату или иное встречное предоставление (договор купли-продажи);

Безвозмездный договор - договор, по которому одна сторона обязуется предоставить другой без получения платы или иного встречного предоставления (договор дарения);

Реальный договор - договор, который считается заключенным с момента передачи имущества или совершения иного действия;

Консенсуальный договор - договор, который считается заключенным с момента достижения соглашения сторонами по его существенным условиям.

Основные положения о правовом регулировании договорных отношений

Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Граждане и юридические лица свободны в заключении договора.

Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена Гражданским кодексом РФ, законом или добровольно принятым обязательством.

Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами.

Стороны могут заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (смешанный договор). К отношениям сторон по смешанному договору применяются в соответствующих частях правила о договорах, элементы которых содержатся в смешанном договоре, если иное не вытекает из соглашения сторон или существа смешанного договора.

Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами.

Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами (императивным нормам), действующим в момент его заключения.

Содержание договора — совокупность его условий, по которым достигнуто соглашение сторон.

К условиям относят: предмет, объект, цену договора, срок и место, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение договора.

Условия могут быть определены сторонами, законом (ст. 421 ГК РФ) либо обычаями делового оборота (ст. 309 ГК РФ).

Выделяют следующие виды условий договора:

- 1) существенные — условия, по которым сторонам необходимо достичь соглашения (в противном случае договор будет считаться недействительным — ст. 432 ГК РФ);
- 2) обычные — условия, не требующие согласования сторон;
- 3) случайные — условия, не характерные для договора данного вида.

Виды договоров:

- двухсторонний - в договоре участвует две стороны, существует встречность их прав;
- многосторонний - в договоре участвуют более двух сторон, отсутствует встречность их прав (у каждой стороны возникают права и обязанности по отношению ко всем остальным сторонам);
- возмездный - договор, по которому сторона должна получить плату или иное встречное предоставление (договор купли-продажи);
- безвозмездный - договор, по которому одна сторона обязуется предоставить другой без получения платы или иного встречного предоставления (договор дарения);
- реальный - договор, который считается заключенным с момента передачи имущества или совершения иного действия;
- консенсуальный - договор, который считается заключенным с момента достижения соглашения сторонами по его существенным условиям.

Договор может быть заключен в любой форме, предусмотренной для совершения сделок, если законом для договоров данного вида не установлена определенная форма.

Если стороны договорились заключить договор в определенной форме, он считается заключенным после придания ему условленной формы, хотя бы законом для договоров данного вида такая форма не требовалась.

Договор в письменной форме может быть заключен путем составления одного документа, подписанного сторонами, а также путем обмена письмами, телеграммами, телексами, телефаксами и иными документами, в том числе электронными документами, передаваемыми по каналам связи, позволяющими достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору.

Электронным документом, передаваемым по каналам связи, признается информация, подготовленная, отправленная, полученная или хранимая с помощью электронных, магнитных, оптических либо аналогичных средств, включая обмен информацией в электронной форме и электронную почту.

В случаях, предусмотренных законом или соглашением сторон, договор в письменной форме может быть заключен только путем составления одного документа, подписанного сторонами договора.

Изменение и расторжение договора возможны по соглашению сторон, если иное не предусмотрено Гражданским кодексом РФ, другими законами или договором.

Многосторонним договором, исполнение которого связано с осуществлением всеми его сторонами предпринимательской деятельности, может быть предусмотрена возможность изменения или расторжения такого договора по соглашению как всех, так и большинства лиц, участвующих в указанном договоре, если иное не установлено законом.

Соглашение об изменении или о расторжении договора совершается в той же форме, что и договор, если из закона, иных правовых актов, договора или обычаев не вытекает иное.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся составляют проект гражданско-правового договора (на выбор обучающегося) и решают ситуационные задачи по теме.

Тема 1.4 Правовое регулирование договорных отношений

Практическая работа:Решение ситуационных задач.

Цель и задачи:решение ситуационных задач.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающегося должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;

- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным законодательством;

- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;

- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;

- организационно-правовые формы юридических лиц;

- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;

- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Составной частью практической работы с обучающимися является работа с лекционным материалом и нормативными правовыми актами по теме работы.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Гражданским кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся решают ситуационные задачи по теме.

Примеры ситуационных задач:

1. Граждане Потапов и Озеров заключили договор купли-продажи дома. Одним из условий договора стороны предусмотрели: «Все спорные вопросы, которые могут возникнуть в процессе исполнения договора, стороны будут решать по взаимному согласию. Обращение в суд недопустимо и равносильно неисполнению договора». После того, как покупатель Озеров передал деньги продавцу Потапову, последний отказался освободить занимаемый им дом и не возвратил полученные от покупателя деньги. Озеров обратился в суд с иском о признании указанного условия недействительным и о выселении Потапова из дома.

Дайте юридическую оценку указанного условия договора.

2. ООО «АВС» заключило договор с леспромхозом о поставке пиломатериалов. В соответствии с заключенным договором Общество перечислило леспромхозу полную стоимость пиломатериалов. Однако, в установленный срок пиломатериалы поставлены не были. В связи с этим ООО «АВС» предъявило иск к леспромхозу о возврате перечисленной ранее суммы денежных средств, уплате процентов за пользование чужими денежными средствами и возмещении убытков, понесенных Обществом в результате уплаты своим контрагентам неустойки за непоставку столярных изделий, которые ООО «АВС» должно было изготовить из полученных пиломатериалов.

Подлежат ли удовлетворению требования ООО «АВС» к леспромхозу?

3. К. арендовав у П. дом с ванной на три летних месяца, обнаружил, что в ванне был скол в месте слива воды, ванна не держала воду. Он заменил ванну, а ее стоимость и стоимость работы по замене ванны удержал из арендной платы. П. с этим не согласился и потребовал от К. полной арендной платы.

Что вправе был потребовать К. от П. при обнаружении скола в ванне?

Вправе ли К. удерживать из арендной платы стоимость ванны и стоимость работ по её установке?

Все профессиональные ситуационные задачи должны быть решены обучающимися письменно с обязательным указанием нормативных правовых актов.

Тема 2.3 Трудовой договор

Практическая работа: Работа с нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в организации (предприятии), с акцентом на специальность.

Цель и задачи: получение и расширение теоретических знаний о трудовых правоотношениях, их признаках, субъектах и содержании, а также формирование представления о возникновении, изменении и прекращении трудовых правоотношений.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания его прекращения;
- правила оплаты труда;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

Основные понятия и определения

Трудовое право - это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров.

Предмет трудового права - трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения по поводу применения труда.

Метод трудового права – это совокупность приемов, средств и способов, с помощью которых нормы трудового права воздействуют на общественные отношения в сфере реализации права на труд.

Источники трудового права – это акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения.

Трудовое правоотношение – это возникшее на основании трудового договора и регулируемое нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект – работник – обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель – обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Работник – это физическое лицо, вступившее добровольно в соответствии с действующим законодательством в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – это физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения.

Понятие и источники трудового права. Трудовые правоотношения

Трудовое право - это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру охраны труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Нормы трудового права регулируют не технологические процессы, а социальные связи субъектов трудовых правоотношений. Трудовое право регулирует обществен-

ные отношения, которые возникают по поводу применения и реализации способности к труду.

Предметом трудового права являются трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения по поводу применения труда.

К ним относятся: отношения между работником и работодателем; организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников; отношения по перераспределению рабочей силы; отношения по поводу занятости и трудоустройства; отношения, связанные с возмещением материального ущерба; процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.

Метод трудового права имеет комплексный характер, так как сочетает в себе элементы диспозитивного и императивного воздействия на субъектов трудовых отношений.

Трудовое право характеризуется сочетанием централизованного и локального регулирования. В локальных актах, принимаемых по соглашению сторон, определяются распорядок рабочего дня, устанавливается время отдыха (перерыва), согласуются графики отпусков и другие вопросы, детально регламентирующие условия труда работников. Важно, чтобы нормы локальных актов не противоречили федеральному законодательству.

Принципы трудового права:

- свобода труда, включая право на труд;
- запрещение принудительного труда;
- запрещение дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной или религиозной принадлежности;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование;
- другие принципы, перечисленные в ст. ст. 2-4 Трудового кодекса РФ.

Источники трудового права представляют собой акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения.

Источниками трудового права являются:

- Конституция Российской Федерации, которая является юридической базой трудового законодательства;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- федеральные законы, содержащие нормы трудового права;
- указы Президента РФ, направленные на регулирование трудовых отношений;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Особое место среди источников трудового права занимают акты Международной организации труда (МОТ). Международные договоры, ратифицированные Россией, следует рассматривать как приоритетные.

Под трудовым правоотношением понимается возникновение на основании трудового договора и регулируемое нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект – работник – обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект – работодатель – обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые и безопасные условия

труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Признаки трудового правоотношения:

- личный характер прав и обязанностей работника;
- обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации, должности);
- выполнение трудовой функции осуществляется в условиях кооперированного труда, что объясняет необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка;
- возмездный характер трудового правоотношения, что проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работы – в выплате заработной платы;
- наличие права каждого из субъектов трудового правоотношения на прекращение данного правоотношения при соблюдении установленного порядка.

Трудовые правоотношения имеют свою строго определенную структуру, т.е. совокупность составляющих его взаимосвязанных элементов. Как и иные правоотношения, их целесообразно рассматривать с позиции теории государства и права, согласно которой структура (состав) правоотношений включает такие элементы, как субъект, объект, субъективное право и юридическая обязанность. Все они направлены на выполнение содержания конкретного правоотношения.

Субъектами трудовых правоотношений являются работодатель (физическое или юридическое лицо – организация) и работник (физическое лицо), являющиеся сторонами трудовых отношений на основании заключенного трудового договора.

Работник – это физическое лицо, вступившее добровольно в соответствии с действующим законодательством в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – это физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Что касается участников иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, то ими могут являться (кроме работника и работодателя) профсоюзы, предста-

вительные органы работников, представители работодателей, государственные инспекции труда и т.д.

Объект правоотношения выступает тем элементом, который соединяет субъектов и побуждает их к активным действиям, т.е. к установлению правоотношения, в частности трудового, между работником и работодателем.

Следующим элементом трудового отношения является субъективное право, представляющее собой меру возможного поведения.

Субъективное право неразрывно связано с четвертым элементом состава правоотношения - юридической обязанностью. Они не существуют одно без другого, ибо субъективное право включает правомочие требовать исполнения или соблюдения юридической обязанности.

Юридическая обязанность представляет собой меру необходимого поведения участников правоотношения, совершаемого в целях удовлетворения интересов уполномоченных лиц.

Возникновение трудовых правоотношений происходит между работником и работодателем на основании заключенного трудового договора или в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случаях, которые установлены законом, иными нормативными правовыми актами или уставами организации, трудовые правоотношения могут возникнуть в случае сложного юридического факта (избрание на должность (выборы); избрание по конкурсу на замещение вакантной должности; назначение или утверждение в должности (генеральный директор); направление на работу уполномоченным органом в счет установленной квоты (через службы занятости: например, инвалиды); судебное решение о заключении трудового договора и др).

Изменение трудовых правоотношений — перемещение, перевод, отстранение и изменение существенных условий трудового договора.

Прекращение трудовых правоотношений происходит по разным основаниям:

- 1) по инициативе работника;
- 2) по инициативе работодателя;
- 3) по инициативе третьих лиц;

4) по обоюдному согласию сторон.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся составляют проекты заявлений о приеме на работу, приказов о приеме на работу, приказов о предоставлении отпусков, графиков отпусков, заявлений об увольнении, приказов об увольнении и т.п. (по выбору обучающихся).

Тема 2.3 Трудовой договор

Практическая работа: Решение ситуационных задач.

Цель и задачи: решение профессиональных ситуационных задач.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания его прекращения;
- правила оплаты труда;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся решают ситуационные задачи по теме.

Примеры ситуационных задач:

1. Начальник отдела кадров организации при приеме на работу инженера потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему законодательству?

2. На завод поступили 15-летний К. на период летних каникул и инвалид 2-ой группы Н. и бывший военнослужащий В. Какая норма рабочего времени будет им установлена? Что такое сокращенное рабочее время и какова его продолжительность для отдельных категорий граждан?

3. 17-летний П. обратился в ООО «Весна» с заявлением о приеме на работу в качестве ночного сторожа. Будет ли П. принят на работу?

4. Архитектор В., спустя 6 месяцев после приема на работу обратился к работодателю с заявлением о предоставлении очередного отпуска, на что получил отказ в связи с отсутствием необходимого стажа работы – 11 месяцев. В. обратился за консультацией к юристу. Какой ответ он получит и каковы его возможные последующие действия?

5. У. работает в бухгалтерии ООО «Парус». Она обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев заявление, работнику У. ответили, что неполное рабочее

время ей установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ООО «Парус».

6. В. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отпуск нельзя. В. обратилась к юристу с вопросом, можно ли делить очередной отпуск и на какие части. Что должен ответить юрист?

7. И. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении за две недели до указанного в заявлении срока увольнения. Спустя две недели работодатель отказался расторгнуть трудовой договор, мотивируя тем, что не нашел ей замену. Правомерны ли действия работодателя?

Все профессиональные ситуационные задачи должны быть решены обучающимися письменно с обязательным указанием нормативных правовых актов.

Тема 2.6 Трудовая дисциплина

Практическая работа: Составление претензий и исков, ответов и отзывов на иски (с акцентом на специальность).

Цель и задачи: получение и расширение теоретических знаний о трудовой дисциплине, формирование знаний о видах дисциплинарных взысканий, порядке привлечения работника к дисциплинарной ответственности и о порядке обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- понятие дисциплинарной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

Основные понятия и определения

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание – это мера воздействия работодателя на работника при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нару-

шении норм и правил охраны труда, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка.

Трудовая дисциплина

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положе-

ниями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Дисциплинарное взыскание – это мера воздействия работодателя на работника при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, нарушении норм и правил охраны труда, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка. Это наказание, которое допускается в рамках закона за совершение работником проступка на рабочем месте и в рабочее время.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Применение не предусмотренных законом, уставами и положениями о дисциплине дисциплинарных взысканий со стороны работодателя будет не незаконным и может быть причиной жалоб работника, последующих проверок и привлечения работодателя к ответственности.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся составляют проекты претензий и исков, ответов и отзывов на иски (по выбору обучающихся) по теме «Трудовая дисциплина».

Тема 2.6 Трудовая дисциплина

Практическая работа: Решение ситуационных задач.

Цель и задачи: решение профессиональных ситуационных задач.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- понятие дисциплинарной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся решают ситуационные задачи по теме.

Примеры ситуационных задач:

1. Директор ООО «Листопад» привлек к работе в ночное время работников организации, в том числе двух женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщины на работу в ночное время не вышли и были уволены за прогул. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок привлечения работников к работе в ночное время?

2. П. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по п.п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании П. с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием – сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения П. в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения П., и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения П.

Правомерно ли увольнение с работы П.? Как должен быть разрешен этот спор?

3. К моменту окончания смены токарь Иванов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Быстрову. Поскольку время работы Иванова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что

рабочее место не было подготовлено, Быстров отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации работникам был объявлен выговор.

Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Иванова и Быстрова?

4. Техник Белова была принята на работу в строительную организацию. До подписания трудового договора она не была ознакомлена под роспись с правилами внутреннего распорядка организации, с коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с ее функциональными обязанностями и с условиями осуществления ее трудовой деятельности. О режиме работы она узнала со слов от сотрудников, которые сообщили ей, что у них на работе нет строгого соблюдения времени начала и окончания работы. За опоздание на работу на 15 минут без уважительных причин Белова была привлечена к дисциплинарной ответственности – ей было объявлено замечание. Данное решение работодателя Белова решила обжаловать. Куда должна обратиться Белова? Какое решение вынесет орган, рассматривающий трудовые споры? Какими статьями Трудового кодекса РФ регулируется данное правоотношение?

Все профессиональные ситуационные задачи должны быть решены обучающимися письменно с обязательным указанием нормативных правовых актов.

Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора

Практическая работа: Составление претензий и исков, ответов и отзывов на иски (с акцентом на специальность).

Цель и задачи: получение и расширение теоретических знаний о материальной ответственности сторон трудового договора, формирование знаний об основаниях привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности, порядке привлечения сторон трудового договора к данному виду ответственности, особенностях материальной ответственности работника и работодателя.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен

уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- понятие материальной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

Основные понятия и определения

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность одной из сторон трудового договора (работодателя или работника) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность работника – это обязанность работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Прямой действительный ущерб - это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Упущенная выгода – это неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях, если бы его право не было нарушено.

Материальная ответственность сторон трудового договора

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, 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 РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником

1) Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

2) Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3) При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установ-

ленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Материальная ответственность работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взы-

сканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся составляют проекты претензий и исков, ответов и отзывов на иски (по выбору обучающихся) по теме «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Тема 2.7 Материальная ответственность сторон трудового договора

Практическая работа: Решение ситуационных задач.

Цель и задачи: решение профессиональных ситуационных задач.

Обеспечение практической работы:

- задания для выполнения работы.

В результате выполнения данной работы у обучающихся должны формироваться общие и профессиональные компетенции.

В результате выполнения данной работы обучающийся должен

уметь:

- использовать необходимые нормативные правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- понятие материальной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Основной формой работы обучающихся на практическом занятии является работа с Трудовым кодексом Российской Федерации. Данный кодекс обучающиеся могут использовать как на бумажных носителях, так и в электронном виде.

В качестве выводов по результатам практической работы обучающиеся решают ситуационные задачи по теме.

Примеры ситуационных задач:

1. Лаборант М., оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 10000 рублей из-за нарушения правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил в суд иск о взыскании с М. ущерба в полном размере. М. попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, т.к. его средний месячный заработок составляет 7000 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка. Каков предел материальной ответственности, которую может нести М.? Какое решение примет суд?

2. Токарь Н. отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Н. полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов. Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.

3. Программист К., будучи в нетрезвом состоянии, сломал рабочий компьютер во время работы. Средняя месячная заработная плата программиста – 20000 рублей, расходы по ремонту компьютера – 25000 рублей. Какую материальную ответственность понесет К.?

4. Кладовщик Р. Три дня без уважительной причины не выходил на работу, в результате чего на складе испортились овощи и фрукты. Работодатель объявил ему за прогул выговор и потребовал возместить ущерб в полном размере.

Все профессиональные ситуационные задачи должны быть решены обучающимися письменно с обязательным указанием нормативных правовых актов.